

05

Forståelse og implementering af digital inklusion

5.1 Den bedste og den værste oplevelse

5.2 Forstå dine medarbejdere

5.3 Mål følelsen af rummelighed i en Hybrid arbejdsmiljø

- 5.4 Skab et scenarie til en video

Øvelse 5.1

Den bedste og den værste oplevelse

Aktivitetstype: Individuel eller gruppe

BESKRIVELSE

I denne aktivitet opfordres deltagerne til at:

- udforske deres egne positive og negative arbejdsoplevelser siden begyndelsen af online- eller hybridarbejdet og være særligt opmærksomme på, hvordan en specifik oplevelse har påvirket deres følelse af at høre til i teamet og organisationen;
- bestemme de faktorer, der påvirkede dem mest;
- drage deres egne konklusioner om, hvad digital (hybrid) inklusion betyder, og hvorfor det er vigtigt.

LÆRINGSRESULTATER

Efter at have gennemført denne aktivitet vil deltagerne opnå følgende læringsresultater:

- være opmærksom på de forskellige faktorer, der påvirker følelsen af at høre til i et hybridmiljø.
- være i stand til at matche følelser og behov (især dem, der ikke bliver opfyldt).
- (hvis de arbejder i en gruppe) være i stand til at udveksle ideer og berige deres egen forståelse af omfanget af den digitale inklusion.
- være i stand til at forstå og definere områder for yderligere træning og udvikling af mennesker i organisationen.

MATERIALER, DER ER NØDVENDIGE FOR IMPLEMENTERING

- Til offline-sessionen: flipover, tuscher, klistermærker, hvidt papir, blyanter, kuglepenne, tape
- Til onlinesessionen: PROSPER-onlinekursus, PPT-præsentation (medfølger ikke), online-mødeplatform, mikrofon og headset, laptop/pc med kamera, stærk internetforbindelse, samarbejdsplatform som Miro.com.

PÅKRÆVET TID

40 - 50 minutter, afhængigt af antallet af deltagere.

Den bedste og den værste oplevelse

Teoretisk baggrund

PROSPER online-kursus, modul 3, enhed 1 og 2:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-1-understanding-the-digital-inclusivity/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-2-measuring-digital-inclusivity/>
- Betydningen af følelsen af at høre til i organisationen
- de faktorer, der påvirker følelsen af at høre til
- risikoen for manglende eller dårlig følelse af at høre til
- SCARF-teorien om medarbejderengagement, baseret på neurovidenskabelige opdagelser om menneskers adfærd
- Noget statistik og forskning, som indgår i modul 3.
- Nogle eksempler fra det virkelige liv eller casestudier (helst lokale og internationale).

Forberedelse

Denne aktivitet kan gennemføres som en introduktion til modul 3 i læringsplatformen. Underviseren bør have kendskab til Modul 3, Unit 1 og Unit 2.

En nyttig tilføjelse til forberedelsen for at kunne støtte deltagerne i at udforske deres erfaringer, følelser, behov og mulige handlinger ville være Marshall Rosenbergs teori og praksis om ikke-voldelig kommunikation.

- Center for Ikkevoldelig Kommunikation - <https://www.cnvc.org/>

Mindmapping-metoden kan bruges til at opsummere resultaterne af diskussionen:

- Sådan laver du et mindmap - <https://www.mindmapping.com/>

Introduktion

Selve aktiviteten er som en opvarmning til modul 3 i PROSPER-onlinekurset - Digital inklusion. Det er en kombination af selvrefleksion, deling og diskussion.

Beskrivelse af aktivitet

Trin 1. Genkald minder

Underviseren vil opfordre deltagerne til at tænke på 5 positive og 5 negative oplevelser under pandemien, som er relateret til deres personlige følelse af at høre til et team eller en organisation.

På dette tidspunkt arbejder folk alene og skriver deres erindringer ned ved hjælp af sticky notes (hvis de arbejder i nærvær) eller Miro.com-platformen og dens virtuelle sticky notes.

De spørgsmål, der kan stilles:

- Hvad er det første, du tænker på, når du taler om hybridarbejde?
- Var det positivt eller negativt for dig?
- Hvad gjorde det sådan / Hvad var de vigtigste faktorer?
- Hvor forbundet følte du dig med dit team og din organisation på en skala fra 0 til 100? Hvorfor det?
- Tilføj flere positive og negative eksempler, der påvirkede din følelse af at høre til i virksomheden (eller dit team) under pandemien og hybridarbejdet!
- Hvordan overvandt du den negative indflydelse og manglen/tab på følelsen af at høre til? Hvad var dine strategier?

Trin 2. Del i gruppen

Bed folk om at vælge de 3 eksempler, der er vigtigst for dem.

Underviseren skal støtte gruppen i at finde de vigtigste faktorer og de mest effektive strategier, som folk deler, og skrive dem ned (på en flipover eller i en onlineplatform).

Den bedste og den værste oplevelse

Beskrivelse af aktivitet

Trin 3. Gruppér og opsummer

Når underviseren har de vigtigste faktorer og strategier, kan han/hun gruppere dem efter nogle attributter som værdier, mål osv. som repræsenterer virksomheden generelt.

Træneren kan bruge mindmapping-metoden, hvis han/hun finder den passende til øvelsens behov.

Trin 4. Selvrefleksion og konklusioner

Underviseren opfordrer deltagerne til at skrive nogle indsigter, konklusioner og ideer ned om betydningen og vigtigheden af følelsen af at høre til i det hybride miljø for teamets effektivitet, personlig trivsel og de overordnede forretningsresultater.

Efter at have delt konklusionerne kan deltagerne opfordres til at udvikle deres egen definition af digital inklusion og følelsen af at høre til i et hybrid arbejdsmiljø.

Debriefing

Ved afslutningen af aktiviteten bør underviseren opfordre deltagerne til at reflektere over oplevelsen og til at:

- Skriv først indtryk, indsigter, ideer, nye ting, der er blevet forstået eller lært osv. ned.
- For det andet at dele med gruppen.
- For det tredje kan underviseren gruppere udsagnene efter lighed og vigtighed. Det kan være en visuel fil eller en flipover, som kan bruges videre i træningen.

Tilpasning til online-tilstand

Aktiviteten egner sig både til online- og offline-arrangementer. Til onlinesessionen ville det være godt at have:

- små grupper - mellem 5 og 8 personer for at sikre plads og tid til, at alle kan deltage og dele erfaringer og meninger.

- online platform til gruppearbejde på Miro.com.
- online-mødeplatforme som Zoom, Google Meet eller andre, og mulighed for længere sessioner (ikke kun 40 minutter).
- Dagsorden og tidspunkter for at kunne holde styr på tid og resultater, da denne aktivitet kun er en del af en træning, ikke selve træningen.
- En kort præsentation med instruktioner til hver fase, så deltagerne hele tiden ved, hvilket emne de arbejder med.
- Få fysiske aktiviteter/isbrydere for at fastholde folks fokus.

Øvelse 5.2

Forstå dine medarbejdere

Aktivitetstype: Gruppe/ individuel

BESKRIVELSE

Baseret på Design Thinking-metoden vil deltagerne blive opfordret til at skabe 3 forskellige personaer af deres medarbejdere og/eller ledere:

- dem, der kun arbejder på afstand;
- dem, der arbejder med hybrid.

Målet er at udforske forskellige aspekter af sådanne personaer for at forstå deres problemer, behov, muligheder og tilhørsforhold til deres team og virksomhed. På den baggrund vil deltagerne kunne generere ideer til, hvordan de kan udvikle programmer og aktiviteter, der svarer til deres medarbejders behov for at forbedre følelsen af at høre til i teamet og i organisationen.

LÆRINGSRESULTATER

Efter at have gennemført denne aktivitet vil deltagerne opnå følgende læringsresultater:

- De vil forstå, hvordan man bruger designtækningsmodellen til at udforske persona og behov.
- De vil være i stand til at skabe fokuserede og skræddersyede programmer og foranstaltninger, der imødekommer deres egne behov for at udvikle og opretholde følelsen af at høre til og digital inklusion.

MATERIALER, DER ER NØDVENDIGE FOR IMPLEMENTERING

- Til offline-sessionen: flipover, tuscher, klistermærker, hvidt papir, blyanter, kuglepenne, tape, Design Thinking persona-model - <https://www.designabetterbusiness.tools/tools/persona-canvas>
- Til onlinesessionen: PROSPER-onlinekursus, PPT-præsentation, online-mødeplatform, mikrofon og headset, laptop/pc med kamera, stærk internetforbindelse, samarbejdsplatform som Miro.com, Design Thinking persona-model.

PÅKRÆVET TID

~ 60 til 90 minutter, afhængigt af antallet af deltagere.

Forstå dine medarbejdere

Teoretisk baggrund

PROSPER online-kursus:

Modul 3, enhed 1 og 2:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-1-understanding-the-digital-inclusivity/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-2-measuring-digital-inclusivity/>
- Betydningen af følelsen af at høre til i organisationen
- de faktorer, der påvirker følelsen af at høre til
- risikoen for manglende eller dårlig følelse af at høre til
- SCARF-teorien om medarbejderengagement, baseret på neurovidenskabelige opdagelser om menneskers adfærd
- Noget statistik og forskning, som indgår i modul 3.
- Nogle eksempler fra det virkelige liv eller casestudier (helst lokale og internationale).

Modul 3, enhed 3:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-3-developing-a-sense-of-belonging-in-the-hybrid-workplace/>
- Implementering af følelsen af at høre til i medarbejderoplevelsen
- Multikulturelt aspekt og digital inklusion i en hybrid virkelighed

Modul 3, enhed 4

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-4-creative-approaches-for-better-hybrid-inclusivity/>
- Kreative metoder til at angribe problemer og nye situationer - Design Thinking

Yderligere oplysninger kan fås her:

- Personas - en enkel introduktion, <https://www.interaction-design.org/literature/article/personas-why-and-how-you-should-use-them>

Forberedelse

Underviseren bør have kendskab til modul 3, enhed 1, 2, 3 og 4 i PROSPER-onlinekurset, da denne aktivitet kræver en overordnet forståelse af modulet.

En nyttig tilføjelse til forberedelsen kunne være yderligere online-tutorials om, hvordan man bruger og anvender Design Thinking-metoden.

Fuldt kursus i designtænkning - <https://www.youtube.com/watch?v=4nTh3AP6knM>

Introduktion

Aktiviteten kan introduceres med nogle succeshistorier eller en inspirerende video.

Beskrivelse af aktivitet

Personaer er fiktive karakterer. Deltagerne skaber dem ved at undersøge de forskellige typer af arbejdsmodeller og de medarbejdere, der er involveret i dem.

Hovedmålet er at erkende, at forskellige mennesker har forskellige behov og forventninger, og at man derfor skal anvende forskellige løsninger.

Hovedspørgsmålet er: "Hvad har denne persona brug for at opleve og have for at føle et stærkt tilhørsforhold og inklusivitet i et fjernt eller hybrid arbejdsmiljø?"

Forstå dine medarbejdere

Beskrivelse af aktivitet

Trin 1: Dan grupper (hvis I arbejder i grupper), eller lad den enkelte deltager vælge en persona, som hun/han vil fokusere på.

Trin 2: Kort teoretisk introduktion til Design Thinking-metoden, og hvordan man beskriver en persona.

Trin 3: Arbejde i små grupper / eller underviseren arbejder tæt sammen med den enkelte deltager. Følg persona-lærredet og beskriv alle felterne. Lav nogle konklusioner, og del dem.

Trin 4: Idéudvikling: Prøv at generere så mange forskellige idéer som muligt til, hvordan man kan imødekomme personaens behov for at forbedre deres følelse af at høre til i virksomheden/teamet.

Trin 5: Del og rangér de bedste idéer, som er enkle og nemme at implementere.

Trin 6: Kommentér, hvor særligt hver af deltagerne vil blive involveret i implementeringen af nogle af dem.

Debriefing

Ved afslutningen af aktiviteten bør underviseren opfordre deltagerne til at reflektere over oplevelsen og til at:

- Skriv først indtryk, indsigter, ideer, nye ting, der er blevet forstået eller lært osv. ned.
- For det andet at dele med gruppen.
- For det tredje kan underviseren gruppere udsagnene efter lighed og vigtighed. Det kan være en visuel fil eller en flipover, som kan bruges videre i træningen.

Tilpasning til online-tilstand

Aktiviteten egner sig både til online- og offline-arrangementer. Til onlinesessionen ville det være godt at have:

- små grupper - mellem 5 og 8 personer for at sikre plads og tid til, at alle kan deltage og dele erfaringer

og meninger.

- en online platform til gruppearbejde på Miro.com.
- online-mødeplatforme som Zoom, Google Meets eller andre, og mulighed for længere sessioner (ikke kun 40 minutter).
- Dagsorden og tidspunkter for at kunne holde styr på tid og resultater, da denne aktivitet kun er en del af en træning, ikke selve træningen.
- En kort præsentation med instruktioner til hver fase, så deltagerne hele tiden ved, hvilket emne de arbejder med.
- Få fysiske aktiviteter/isbrydere for at fastholde folks fokus.
- Design Thinking-metodens Persona-lærred som en separat fil, der kan sendes til de små grupper for yderligere beskrivelse af den valgte persona.

Øvelse 5.3

Mål følelsen af inklusion i et hybrid arbejdsmiljø

Aktivitetstype:
**Gruppe/
individuel**

BESKRIVELSE

Aktiviteten har til formål at udvikle en bedre forståelse af, hvordan man laver et spørgeskema til at måle følelsen af inklusion og tilhørsforhold i et hybrid arbejdsmiljø ved at gennemgå et udvalg af de vigtigste faktorer baseret på sande historier.

LÆRINGSRESULTATER

Efter at have gennemført denne aktivitet vil deltagerne opnå følgende læringsresultater:

- få en bedre forståelse af, hvordan man vælger, hvilke faktorer der skal medtages og måles.
- hvordan man tester og forbedrer dem.
- hvordan man anvender dem ved at udvikle en kommunikationsstrategi.

MATERIALER, DER ER NØDVENDIGE FOR IMPLEMENTERING

- Til offline-sessionen: flipover, tuscher, klistermærker, hvidt papir, blyanter, kuglepenne, tape, PROSPER-onlinekursus
- Til onlinesessionen: PPT-præsentation (medfølger ikke), online mødeplatform, mikrofon og headset, laptop/pc med kamera, stærk internetforbindelse, samarbejdsplatform som Miro.com, Design Thinking persona-model.

PÅKRÆVET TID

~ 60 - 80 minutter, afhængigt af antallet af deltagere.

Mål følelsen af rummelighed i et hybrid arbejdsmiljø

Teoretisk baggrund

Modul 3, enhed 2 i PROSPER-onlinekurset:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-2-measuring-digital-inclusivity/>
- de faktorer, der påvirker følelsen af at høre til;
- risikoen for manglende eller dårlig følelse af at høre til;
- SCARF-teorien om medarbejderengagement, der er baseret på neurovidenskabelige opdagelser om menneskers adfærd;
- Medarbejderoplevelse (EX) på den hybride arbejdsplads
- Noget statistik og forskning, som indgår i modul 3.
- Nogle eksempler fra det virkelige liv eller casestudier (helst lokale og internationale).
- Før du begynder at måle den digitale inklusion/følelsen af at høre til.
- Måling af digital inklusion/følelse af at høre til
- Vejledende metoder og værktøjer til online-undersøgelser.

Forberedelse

Underviseren bør have kendskab til modul 3, enhed 1, 2, 3 og 4 i PROSPER-onlinekurset, da denne øvelse kræver en overordnet forståelse af modulet.

Introduktion

Aktiviteten kan indledes med en brainstorm om, hvad der er de vigtigste faktorer for, at deltagerne kan føle et stærkt tilhørsforhold og indsamle positive historier. Underviseren kan med fordel guide deltagerne til at undersøge de tre søjler i den hybride inklusion - teknisk tilgængelighed, følelsen af at være en del af teamet/virksomheden og de færdigheder, der er nødvendige for ledere og medarbejdere. Eller lade deltagerne fokusere på de emner, der er vigtigst for dem.

Beskrivelse af aktivitet

Teoretisk introduktion til, hvordan man måler følelsen af tilhørsforhold og inklusion i et hybrid arbejdsmiljø.

Trin 1: Brainstorming om de vigtigste faktorer for, at deltagerne føler sig inkluderet og stolte af at være en del af deres team/virksomhed. Du kan bede deltagerne om at tegne et symbol for hver af dem og samle dem virtuelt eller på en flipover.

Trin 2: Del deltagerne op i grupper. Hver gruppe skal vælge mindst én af faktorerne til et spørgeskema.

Trin 3: Lad grupperne udarbejde et spørgeskema og en nøgle til det.

Trin 4: Udveksl spørgeskemaerne mellem grupperne, og lad dem teste og give feedback.

Trin 5: Hvis det er nødvendigt - lad grupperne lave nogle

rettelser.

Trin 6. Hver gruppe udarbejder deres egen kommunikationsstrategi for at præsentere og engagere deres medarbejdere i processen.

Trin 7: Kommenter resultaterne.

Debriefing

Ved afslutningen af aktiviteten bør underviseren opfordre deltagerne til at reflektere over oplevelsen og til at:

- Skriv først indtryk, indsigter, ideer, nye ting, der er blevet forstået eller lært osv. ned.
- For det andet at dele med gruppen.
- For det tredje kan underviseren grupperne udsagnene efter lighed og vigtighed. Det kan være en visuel fil eller en flipover, som kan bruges videre i træningen.

Tilpasning til online-model

Aktiviteten egner sig både til online- og offline-arrangementer. Til onlinesessionen ville det være godt at have:

- små grupper - mellem 5 og 8 personer for at sikre plads og tid til, at alle kan deltage og dele erfaringer og meninger.
- En online platform til gruppearbejde line Miro.com.
- online-mødeplatforme som Zoom, Google Meet eller andre, og mulighed for længere sessioner (ikke kun 40 minutter).
- Dagsorden og tidspunkter for at kunne holde styr på tid og resultater, da denne aktivitet kun er en del af en træning, ikke selve træningen.
- En kort præsentation med instruktioner til hver fase, så deltagerne hele tiden ved, hvilket emne de arbejder med.
- Få fysiske aktiviteter/isbrydere for at fastholde folks fokus.
- Nogle skabeloner til spørgeskemaer.
- Hvis det er muligt - prøv mentimeter.com

Øvelse 5.4

Skab et scenarie til en video

Aktivitetstype:
Gruppe/
individuel

BESKRIVELSE

Baseret på modul 3 i PROSPER-onlinekurset og helst på de andre aktiviteter (1, 2 og 3) vil deltagerne blive opfordret til at skabe et scenarie for en video, der skal fremme hybrid inklusion i virksomheden og fungere som et værktøj til at forbedre employer brand - internt og eksternt.

I bedste fald vil videoscenariet være baseret på de delte historier (gode og negative eksempler), konklusioner, Persona-lærred fra Design Thinking-metoden og andet. Under øvelsen kan der bruges nogle kreative metoder og teknikker til at generere flere og bedre idéer (hvis man arbejder i en gruppe).

LÆRINGSRESULTATER

Efter at have gennemført denne aktivitet vil deltagerne opnå følgende læringsresultater:

- være i stand til at anvende forskellige kreative tilgange til at finde en løsning, der kan forbedre employer brandet.
- være i stand til at skrive et videoscenarie til

MATERIALER, DER ER NØDVENDIGE FOR IMPLEMENTERING

- Til offline-sessionen: flipover, tuscher, klistermærker, hvidt papir, blyanter, kuglepenne, tape
- Til onlinesessionen: PROSPER-onlinekursus, PPT-præsentation (medfølger ikke), online-mødeplatform, mikrofon og headset, laptop/pc med kamera, stærk internetforbindelse, samarbejdsplatform som Miro.com.

PÅKRÆVET TID

~ 60 - 80 minutter, afhængigt af antallet af deltagere.

Skab et scenarie til en video

Teoretisk baggrund

Modul 3, enhed 4 i PROSPER-onlinekurset:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-4-creative-approaches-for-better-hybrid-inclusivity/>
- At køre kreative sessioner i et hybridmiljø
- Brainstorming-teknikker til en bedre hybridoplevelse

Yderligere oplysninger om, hvordan man skriver imponerende scenarier, kan findes her:

- Sådan skriver du et videomanuskript [skabelon + video], <https://blog.hubspot.com/marketing/how-to-write-a-video-script-ht>

Forberedelse

Underviseren bør være bekendt med modul 3, enhed 4 i PROSPER-onlinekurset. Det vil også være en god hjælp, hvis de har indsamlet vellykkede eller meningsfulde historier (historiefortælling) under interaktionen med deres publikum.

Introduktion

Aktiviteten kan indledes med en inspirerende video om emnet hybrid/digital inklusion. Du kan bruge den fra modul 3, enhed 2 i PROSPER-onlinekurset - Inclusion Starts With I, af Accenture, <https://www.youtube.com/watch?v=2g88Ju6nkcq>

Eller find en lignende eller anden passende video til at åbne diskussionen om vigtigheden af at vise og bruge videoer i dine bestræbelser på at skabe en stærk følelse af tilhørsforhold og rummelighed i din virksomhed.

Beskrivelse af aktivitet

Trin 1: Ice-breaker med videoen + diskussion om det stærkeste øjeblik i videoen og budskaberne i den.

Trin 2: Del deltagerne op i par/grupper. Hver gruppe skal vælge op til 3 faktorer, som de gerne vil fokusere på i deres video. Disse faktorer skal være meningsfulde og vigtige for deltagerne i øjeblikket.

Trin 3: Lad grupperne udarbejde et scenarie til en video på højst 2 minutter (eller mindre).

Trin 4: Bed om muligt deltagerne om at spille det. Du skal måske bruge nogle ekstra materialer, hvis træningen foregår personligt. Hvis det er online - bed grupperne om at vise forskellige billeder for at lave en kort præsentation af deres scenarie.

Trin 5: Præsenter og del indtryk.

Debriefing

Ved afslutningen af aktiviteten bør underviseren opfordre deltagerne til at reflektere over oplevelsen og til at:

- Skriv først indtryk, indsigter, ideer, nye ting, der er blevet forstået eller lært osv. ned.
- For det andet at dele med gruppen.
- For det tredje kan underviseren gruppere udsagnene efter lighed og vigtighed. Det kan være en visuel fil eller en flipover, som kan bruges videre i træningen.
- få flere ideer til nye videoer.

Tilpasning til online-model

Aktiviteten egner sig både til online- og offline-arrangementer. Til onlinesessionen ville det være godt at have:

- små grupper - mellem 5 og 8 personer for at sikre plads og tid til, at alle kan deltage og dele erfaringer og meninger.
- en online platform til gruppearbejde på Miro.com.
- online-mødeplatforme som Zoom, Google Meets eller andre, og mulighed for længere sessioner (ikke kun 40 minutter).
- Dagsorden og tidspunkter for at kunne holde styr på tid og resultater, da denne aktivitet kun er en del af en træning, ikke selve træningen.
- En kort præsentation med instruktioner til hver fase, så deltagerne hele tiden ved, hvilket emne de arbejder med.