

Forsknings- gennem- slagskraft: Socialt Innovativt Videns- arbejde 2018-21

Udarbejdet af
Teknologisk Institut
Kongsvang Allé 29
8000 Aarhus C
Analyse og Erhvervsfremme

I samarbejde med
Roskilde Universitet og
SIV projektets partnere
Kooperationen
PROSA
Actee
Reload

Marts 2021

Indholdsfortegnelse

1. INTRODUKTION	S. 3
SAMMENFATNING	S. 4
RAPPORTENS STRUKTUR	S. 4
2. HVORDAN FORSTÅS EFFEKTER	S. 5
3. DATAINDSAMLING	S. 7
DATAINDSLAMLING IFM. SIV-SPIL	S. 7
DATAINDSLAMLING IFM. PROJEKTPARTNERNES ØVRIGE AKTIVITETER	S. 8
4. KORTLÆGNING AF DE DIGITALE DILEMMASPILS GENNEMSLAGSKRAFT	S. 9
SIV-SPILLENES KVANTITATIVE GENNEMSLAG	S. 10
OPLEVELSER MED SPILUDVIKLING	S. 12
5. EFFEKTER AF PROJEKTPARTNERES AKTIVITETER	S. 17
5.1. NATIONALE AKTIVITETER OG RESULTATER	S. 17
5.2. INTERNATIONALE SAMMENHÆNGE – AKTIVITETER OG RESULTATER	S. 17
5.3. SPINOFF	S. 17
5.4. INSTITUTIONSNIVEAU	S. 17
5.5. POLITISK NIVEAU	S. 17
5.6. PUBLIKATIONER	S. 17
6. BIBLIOGRAFI	S. 43

FIGUR OG TABELOVERSIGT

FIGUR 1: Generisk effektkæde for et projekt	S. 5
FIGUR 2: Overblik over metode for dataindsamlingen	S. 7
TABEL 1: Overblik over dataindsamling for virksomhederne som har deltaget i spiludviklingen	S. 7
TABEL 2: Overblik over dataindsamling for virksomhederne som har spillet dilemmaspillene	S. 8
TABEL 3: Fordeling af gennemspilninger af SIV-spillene i projektet levetid	S. 11
TABEL 4: Oversigt over antallet af aktiviteter og typen af effekter	S. 18

1. Introduktion

Forskningsprojektet 'Social Innovativt Vidensarbejde' (SIV) har haft til formål at undersøge fremtidens vidensarbejde, med specifikt fokus på arbejdsvilkår og potentiel ulighed blandt vidensarbejdere, samt at undersøge, hvordan alternative organiserings- og ansættelsesformer kan forebygge en sådan ulighed. Projektet begyndte i april 2018 og blev afrundet i marts 2021. Det er finansieret af Innovationsfondens Grand Solutionsprogram og har haft et totalt budget på 10.901.743 kroner (inkl. medfinansiering fra projektpartnerne). Roskilde Universitet har ledet projektet, og derudover har der været en partnerkreds på seks: ACTEE, Teknologisk Institut, Kooperationen, PROSA, Reload og RUC. Partnerne repræsenterer dermed både forskningsinstitutioner, faglige organisationer samt private virksomheder.

Projektets formål er – som projektets titel indikerer – søgt indfriet gennem social innovation, her forstået som:

”New approaches to addressing social needs.
They are social in their means and in their ends.
They engage and mobilize the beneficiaries
and help to transform social relations by
improving beneficiaries’ access to
power and resources”

(TEPSIE, 2015: 9)

Social innovation er i nyere forskningsmæssig sammenhæng netop fremhævet som ikke blot at skabe et slutprodukt til glæde for aftagere, men at skabe ny viden og handlemuligheder for implicerede aktører undervejs i processen – ved en høj grad af involvering igennem hele organiseringen og udviklingen af løsninger på de sociale problemer, der er omdrejningspunktet fx Moulaert, 2013.

I SIV-projektet har den interne organisering, sammensætning af konsortiet, og det kontinuerlige tværsektorielle samarbejde derfor været væsentlige organisatoriske præmisser og en tilstræbt metode til at udvikle socialt innovative forandringer.

I tråd med denne tænkning har SIV's ledelse og organisering været baseret på samskabelse i projektets problemafgrænsning og konkrete aktiviteter og desuden gennem indgående drøftelser med alle partnere, virksomhedsledelser og ikke mindst med de ansatte med henblik på kvalificering og verificering af analyser og relevans. Fx er det gennem de mange drøftelser med fast- og løstansatte blevet tydeligt, at der er nye typer af arbejdsintensivering og sårbarheder i samarbejdet mellem de ansatte, og at disse nye dimensioner skaber yderligere usikkerhed i arbejdet som løstansat. Resultaterne og gennemslagskraften i SIV-projektet er således i høj grad udviklet gennem:

”A collaborative effort of researchers and actors
... in a holistic and sustainable perspective..”

(Klein, 2013)

Udover samskabelsesaspektet i relation til problemidentifikation og udvikling af løsninger, har SIV-projektet løbende sikret en dialog med politikere, fagforeninger og interesseorganisationer. Derved er mulighedsrummet for de implicerede aktører og projektets målgruppe søgt udvidet ved at udbrede viden om projektets viden også strukturelt, fx gennem rådgivning til den statslige kompetencefond og Københavns Arbejdsmiljøsekretariat.

Helt overordnet er en central erfaring fra projektet, at vi som team er lykkedes med at samarbejde om at skabe en meget bred palet af *resultater*, der på hver deres måde skaber refleksion og forandring både hos den enkelte vidensarbejder (uanset beskæftigelsesform), for organisationer og på et mere strukturelt niveau blandt beslutningstagere. Resultaterne rangerer fra helt klassiske forskningsartikler, til digitale dilemmaspil, til anbefalinger til arbejdsmarkedets parter og ledelser, fremtidsfortællinger om arbejdslivet i 2050, en animationsfilm og en afvikling af en 100% digital afslutningskonference.

SIV-projektets stærke procesperspektiv, forankret i en bred forståelse af social innovation, har derved skabt afsæt for social forandring, ikke blot via de nævnte resultater, men også i selve organiseringen og ledelsen af projektet.

Formålet med denne rapport er således at kortlægge direkte og afledte effekter af forskningen i projektet. Effekterne rummer dermed de samarbejder, aktiviteter, vidensdeling, samt publikationer som projektpartnerne har skabt med afsæt i deres deltagelse i projektet. Forskningsprojektet har som centralt output haft udviklingen og test af digitale dilemmaspil. De handler om håndteringen af centrale dilemmaer i samtidens vidensarbejde, og rapporten uddyber med refleksion om, hvilket gennemslag disse spil kan have.

Rapporten er udarbejdet af Malene Hartung og Tine Andersen, Teknologisk Institut, på baggrund af bidrag fra projektpartnerne.

SAMMENFATNING

Som nævnt har SIV-projektet produceret et mangeartet spektrum af resultater, og den samlede gennemslagskraft af projektet lader sig ikke enkelt beskrive. Denne rapport kortlægger de resultater, der er skabt i projektet, samt indrammer projektaktiviteternes rækkevidde. Det vil sige, de nationale og internationale sammenhænge, hvor aktiviteter og -resultater har været bragt i spil.

En væsentlig del af projektet har været udvikling og udbredelse af tre dilemmaspil. Spillene er udviklet i samarbejde med tre casevirksomheder, som har bidraget med viden om konkrete og reelle problemstillinger og dilemmaer i relation til hvert spils overordnede tema. Hvert spils tema afspejler således virkelige problemstillinger i en konkret virksomhed, og de personer og valgmuligheder, som en spiller præsenteres for, afspejler medarbejdertyper og valg, som ledere og medarbejdere har oplevet som genkendelige. Spillene er udviklet på partnerorganisationen Actee's digitale spilplatform. De tre spil findes nu i et antal tilpassede versioner og er frit tilgængelige på SIV's hjemmeside.¹

Derudover har projektet omfattet i alt 237 meget forskelligartede aktiviteter, som har været forestået af enkelte projektpartnere eller i samarbejde mellem flere eller alle projektpartnere. Aktiviteterne har omfattet planlagte aktiviteter, fx projektets egne seminarer, konferencer og videnskabelige publikationer; partneres deltagelse i konferencer hvor projektets resultater er præsenteret; artikler i forskellige medier om særlige problemstillinger i projektet; samt oplæg og rådgivning, herunder policyrådgivning, som er kommet i stand på baggrund af medieomtale af de planlagte aktiviteter. Der kan således i kortlægningen af projektets gennemslagskraft spores en klar multiplikatoreffekt, hvor projektresultaterne er nået betydeligt videre ud end forskningsinstitutioner.

RAPPORTENS STRUKTUR

Denne indledning er rapportens Kapitel 1. Kapitel 2 beskriver hvilken forståelse af effekt, der ligger til grund for rapporten. Her har det betydning, at SIV-projektet er organiseret som et samskabende og samarbejdende forskningsprojekt, der har som præmis, at mål og fokus udvikles undervejs i processen. Kapitel 3 præsenterer metoden for dataindsamlingen. Kapitel 4 dykker ned i et væsentligt output for SIV-projektet, nemlig de digitale dilemmaspil. Kapitel 5 kortlægger projektpartneres øvrige aktiviteter på akademisk og samfundsmæssigt niveau.

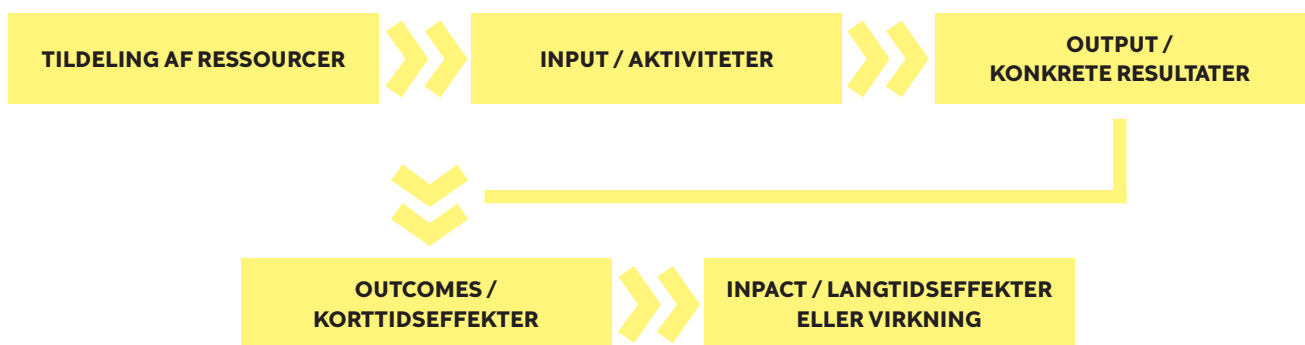
2. Hvordan forstås effekter

Gennem projektets forskning og spiludvikling har typen af effekter været forskelligartede og på flere niveauer. I dette afsnit diskuteres og defineres effekttyper, for at få en forståelse af, hvilke aspekter effekterne kan inkludere.

Den omfangsrige litteratur om projekt- og programevaluering baserer sig typisk på en forståelse af en effektkæde:

FIGUR 1: GENERISK EFFEKTKÆDE FOR ET PROJEKT

Efter Khandker, Koolwal and Samad (2010, s. 9)



Som det fremgår af denne fremstilling, kan "impact" (langtidseffekterne eller den endelige virkning i forhold til projektets/programmets formål) først vurderes eller måles, når der er gået en vis tid efter projektets afslutning. Det er derimod muligt at måle de konkrete resultater, som oftest opgøres kvantitativt (fx antal personer, som har deltaget i en aktivitet, antal publikationer etc.). Det er også muligt at vurdere korttidseffekterne kvalitativt og somme tider også kvantitativt (fx antal følgere på en social platform, som projektet har sat op, brugen af begreber eller produkter udviklet i projektet).

I forbindelse med evaluering eller opgørelse af effekter af forskning er det endvidere vigtigt at holde sig for øje, at det er særligt vanskeligt at isolere individuelle/socialt, samfundsmæssige, økonomiske eller politiske effekter af forskningsprojekter, idet det er vanskeligt at etablere en klar kausalitet mellem et forskningsprojekts aktiviteter og resultater og ændringer i det omkringliggende samfund (Riley, et al., 2018). Ved policy-orienterede projekter forsøges dette ofte løst ved at udarbejde en forandringsteori, som specificerer de hypotetiske kausale relationer i alle led af en effektkæde. Selv i et projekt med en forandringsteori er det vanskeligt med sikkerhed at tilskrive ændringer til projektet, og når der, som tilfældet er med SIV-projektet, er tale om et eksplorativt forskningsprojekt med høj ambition om kontinuerlig justering i samarbejde med partnerne og casevirksomhederne og en videnskabelig tilgang, der har løbende justeringer af sammenhænge og resultater, er denne fremgangsmåde ikke farbar.

Vi har derfor valgt at kortlægge dels projektets konkrete resultater, dels korttidseffekter. En overordnet sondring i kortlægningen af effekter af forskning er mellem **akademiske og samfundsorienterede effekter** (Pedersen, 2017). Det vil sige, at der sondres mellem om resultaterne af forskningen og spiludviklingen i projektet udbredes enten inden for videnskaben eller uden for videnskaben. De akademiske effekter beskrives som en

funktion af forskningens gennemslagskraft i den videnskabelige litteratur, mens den samfundsorienterede effekt skal findes i samfundet, økonomien, kulturen og den private og offentlige sektor. En central pointe er, at effekterne af projektets aktiviteter typisk er mangesidige, det vil sige, at de kan findes inden for begge typer af effekter.

Dokumentation af de akademiske og samfundsmæssige effekter af forskningsprojekter kræver en kombination af **kvalitative interview og kvantitative opgørelser**, da der er tale om dynamiske effekter, som ikke umiddelbare kan måles med fx økonometriske analyser. Fokus er derfor på forskellige **måder, hvorpå forskningen optages i samfundet** (f.eks. via konferencer, ekspertise, rådgivning, formelle eller uformelle samarbejdsrelationer); på **måder, hvorpå forskningen konkret finder anvendelse** (f.eks. via inspiration, videreformidling, praksisudvikling, forretningsmodeller); og endelig på de **konsekvenser, som forskningen i sidste ende har i samfundet** ("impact", fx. adfærdsændringer, nye forståelser og holdninger, udvikling af nye teknologier, ændring af praksis, indflydelse på politiske beslutninger) (Pedersen, 2017).

Som allerede nævnt, er de samfundsmæssige effekter af nærværende forskningsprojekt vanskelige at vurdere og måle, blandt andet fordi der endnu ikke er gået tilstrækkelig tid efter projektets afslutning, til at ændringer kan have manifesteret sig, men især fordi det vil være vanskeligt at tilskrive ændringer i samfundet direkte til projektet på grund af dets eksplorative karakter. Derfor er denne rapport ikke en evaluering, men netop en "gennemslagsrapport", som kortlægger resultater og korttidseffekter. Rapporten er baseret på kvantitative opgørelser over bl.a. videnskabelige artikler, rådgivningsaktiviteter, nye undervisningsaktiviteter og statistiske opgørelser over antal spillere af dilemmaspillene samt kvalitative interview med spillere om, hvilke effekter de oplever spillene har haft på deres virksomhed/organisationer. I næste afsnit præsenteres denne dataindsamling mere i dybden.

3. Dataindsamling

Dataindsamlingen til denne rapport har haft to forskellige metodiske tilgange, da fokus i kortlægningen af effekter har været forskellige. Figur 2 skildrer de to tilgange for dataindsamlingen.

FIGUR 2: OVERBLIK OVER METODE FOR DATAINDSAMLINGEN



DATAINDSAMLING IFM. SIV-SPIL

Ud over udsendelse, indsamling og analyse af korte spørgeskemaer er der foretaget individuelle interview og gruppeinterview med medarbejdere og ledere i de tre casevirksomheder. Interviewene er foretaget tre til seks måneder efter, at casevirksomhedens test af og bidrag til udvikling af spillet er gennemført, og omhandler deres forventninger, udbytte og vurdering af spillet.

TABEL 1: OVERBLIK OVER DATAINDSAMLING FOR VIRKSOMHEDERNE SOM HAR DELTAGET I SPILUDVIKLINGEN

SPILTEMA	CASEVIRKSOMHED	SPØRGESKEMA	INTERVIEW
Agil trivsel	Reload	Baseline	2 ledere 3 medarbejdere
Løs- og fastansættelse	Roskilde Festival	Baseline	2 ledere 1 medarbejder
Demokratisk ledede virksomheder	Analyse & Tal	Baseline og opfølgning	2 ledere/medarbejdere

Udover de virksomheder, som har bidraget aktivt til selve spiludviklingsprocessen, er der foretaget interview med eller sendt spørgeskema til en række virksomheder, som har spillet et af de tre spil og tilkendegivet, at de gerne ville dele deres vurderinger af spillet.

De virksomheder, som har spillet et af de færdige spil er blevet kontaktet via projektpartnerens netværk. Virksomhederne er enten blevet interviewet, eller har besvaret et spørgeskema som begge omhandler deres motivation, forventninger, udbytte og vurdering af spillet. I lyset af de få besvarelser, der er kommet på denne del af dataindsamlingen uddybes med en generel refleksion om anvendelighed og relevans af dilemmaspil som værktøj til organisationsforandring i kapitel 4.

På tværs af de tre spiltemaer har antallet af spillere, som har været interviewet eller besvaret spørgeskema været varierende.

TABEL 2: OVERBLIK OVER DATAINDSAMLING FOR VIRKSOMHEDERNE SOM HAR SPILLET DILEMMASPILENE

SPILTEMA	ANTAL VIRKSOMHEDER	EVALUERING VIA SPØRGESKEMA	EVALUERING VIA INTERVIEW
Agil trivsel	2	1	1
Løs- og fastansættelse	6	6	
Demokratisk ledede virksomheder	3	3	

I tabel 3 på side 11 vises endvidere kvantitative data for, hvor mange der i alt har spillet spillene både i Danmark og internationalt.

DATAINDSAMLING IFM. PROJEKTPARTNERNES ØVRIGE AKTIVITETER

Den anden del af undersøgelsen af resultater og effekter omhandler effekter af projektpartneres aktiviteter i forskningsprojektet. Resultater og effekter er kortlagt via partnerens selvrapportering af aktiviteter i projektet, resultaterne af aktiviteterne og deres egen vurdering af effekter.

Resultater og effekter af partnerens aktiviteter er dokumenteret efter følgende temaer:

NATIONALE SAMMENHÆNGE: Deltagelse af danske forskere i projektets aktiviteter, formidling gennem projektpræsentationer, formidling gennem medier, projektets eller parternes egne kanaler

INTERNATIONALE SAMMENHÆNGE: Samarbejde med udenlandske aktører, udenlandske aktiviteter

SPINOFF: Nye eller beslægtede projekter eller andre aktiviteter inspireret af SIV

INSTITUTIONSNIVEAU: Inddragelse i undervisningssammenhænge eller tværinstitutionelt samarbejde

POLITISK NIVEAU: Politiske tiltag eller andre aktiviteter inspireret af projektet

PUBLIKATIONER: Forsknings- eller andre publikationer udsprunget af projektet

4. Kortlægning af de digitale dilemmaspils gennemslagskraft

Denne del omhandler effekterne af de digitale dilemmaspil, hvor casestudiernes² empiriske fund er omformet til spilbare dilemmaer. Det er væsentligt i denne sammenhæng dels at minde om, at spil som værktøj til forandring aldrig kan stå alene. Dels at de deltagende virksomheder er en del af en kompleks hverdag, som sætter begrænsninger for hvilken rolle, spil realistisk kan have i organisationernes praksis og medarbejdernes arbejdsliv. Ved dataindsamlingen knyttet til spillenes gennemslagskraft har fokus været på, hvad spillene overordnet handler om, og hvem de henvender sig til. Endvidere gennemgås, hvilken effekt spillene til dato har haft baseret på tal for deres spredning. På baggrund af kvalitativt indsamlede spørgeskemaer og interview gennemgås nogle overvejelser over, hvordan virksomhederne kan bruge spil som forandrende både i udviklingen af spil og som færdigt værktøj.

Temaerne i de tre spil er:

1. DEN AGILE OMSTILLING SET I RELATION TIL TRIVSEL

2. FLEKSIBLE ANSÆTTELSER OG SAMARBEJDE MELLEMLØST OG FASTANSATTE

3. DEMOKRATISKE LEDEDE OG EJEDE ORGANISATIONER SOM VEJ TIL ET BÆREDYGTIGT ARBEJDSLIV

Alle spillene forholder sig i forskellig grad til dimensioner af trivsel herunder:

- Arbejdsintensitet
- Medbestemmelse
- Ansættelsessikkerhed
- Fællesskab
- Kompetencerelevans
- Arbejdsglæde
- Vidensdeling
- meningsfuldhed

Kortlægningen af gennemslagskraften for de digitale dilemmaspil er opdelt i to typer. Den første handler om hvor stor en spredning spillene har haft til dato. Den anden handler om, hvilke oplevelser spillerne har haft ved at være en del af spiludviklingen og ved at spille de færdige spil. Der er her tale om samfundseffekter, idet de omhandler ændringer i virksomhederne og ikke er knyttet til academia.

De tre følgende afsnit kortlægger kvantitative og kvalitative effekter af de digitale dilemmaspil i virksomhederne. Først fokuserer vi på udbredelsen af spillene, dernæst oplevelser rapporteret af personer i casevirksomhederne, som deltog i spiludviklingen, og derefter på oplevelser og vurderinger fra de virksomheder, hvor de færdige spil har været spillet.

Ud over effekterne i virksomhederne har spiludviklingen også haft akademiske effekter, da spillene er funderet i forskning tilknyttet hvert enkelt spils tema. De akademiske effekter er kortlagt i kapitel 5, hvor alle de øvrige gennemslagskraftsaktiviteter i projektet er kortlagt.

2 Casestudierne fandt sted i tre typer af virksomheder, en IT-konsulentvirksomhed, en kreativ virksomhed og et kooperativ, som også er en analysevirksomhed. To af dem er små virksomheder, den tredje en mellemstor virksomhed.

SIV-SPILENES KVANTITATIVE GENNEMSLAG³

Målgrupper og relevans af SIV-spil

Projektet har identificeret følgende målgrupper, som særligt relevante ift. SIV-spillene: (Ledelses-)konsulenter – både interne og eksterne, fagforeninger og undervisningsinstitutioner. På tværs af målgrupper er der særligt interesse for den dialog, som spillene understøtter, for spillenes funktion i forandringsprocesser samt deres potentiale ift. at kvalificere beslutningsprocesser. Derudover er der identificeret en række områder, som de enkelte målgrupper finder særligt interessante.

- I en undervisningssammenhæng er spillenes relevans dobbelt: på den ene side kan de formidle forskningsbaseret viden på en ny måde, og samtidig er de et reelt værktøj som de studerende kan afprøve og integrere som del af egen praksis.
- I en fagforeningssammenhæng er der både interesse for spillene til intern opkvalificering (at blive klogere på hvilke dilemmaer medlemmerne kan møde og dermed udvikle eksisterende og nye rådgivningstilbud) og til brug i netværksmøder.
- Som enten intern konsulent i en organisation eller som ekstern konsulent er spillene særligt interessante som enten et tilbud til kunder, eller i egne organisatoriske processer.

Formidlingskanaler

De udviklede spil har været frit tilgængelige i hele projektperioden, og bliver også fremover stillet gratis til rådighed for potentielle brugere; konsulenter og spillere. Den største udbredelse vil spillene dog med al sandsynlighed få via de betalende brugere af Actee's platform, der udgøres af konsulenter fra hele verden. Herved åbnes op for en bredere brug, end spillene ville kunne opnå isoleret set.

Actee kommunikerer om SIV-spillene på samme måde, som de kommunikerer om andre spil i deres portefølje – det vil sige via nyhedsbrev, posts på LinkedIn og direkte mails til certificerede konsulenter. Actee har aktuelt 12.000 abonnenter til sit nyhedsbrev. Efter som det kun er få af Actee's spil, der bliver udviklet ved, at man laver grundforskning og ny teori om fx at trives eller mistrives i løse ansættelser eller ansættelser, hvor man bliver udsat for dårlige arbejdsvilkår, er det oplagt at kommunikere om netop denne dimension til de mange abonnenter og konsulenter.

På selve platformen breder SIV-spillene sig over to af Actee's koncepter eller spilleplader, kaldet Change og Communication. Når Actee's kunder går ind på platformen, søger de typisk på et tema, de interesserer sig for, hvorefter de spil, der er tagget med temaet, dukker op. Søger man fx på 'agile', vil SIV-spillet "Agil Trivsel" dukke op. På samme måde vil flere af SIV's spil dukke op, hvis man søger på 'teamwork', 'freelance', 'transformation' eller 'new ways of working'.

Udover kommunikation om spillene, er udbredelsen ligeledes knyttet til brug af spillene. I SIV-regi har man indhentet feedback på spillene ved at køre sessioner med forskellige testbrugere – fx i universitets- interesseorganisationers- og fagbevægelsesregi – og efterfølgende evaluere dem. I Actee-regi vil det primært være konsulenter, der giver feedback til Actee på deres oplevelser med at bruge spillene. Mange konsulenter dygtiggør sig til bestemte spil, der tapper ind i bestemte teoretiske rammeværk, og denne feature vil ifølge Actee være central for SIV-spillenes fortsatte udbredelse efter forskningsprojektets afslutning.

Spillenes levetid

Ligesom det første SIV-spil var Actee's første spil lange, tunge og havde mange kapitler – de krævede ofte en hel dags proces. Alligevel blev Actee's spil spillet op til 3000 gange om året for nogle år tilbage. Efterfølgende har Actee lavet kortere versioner på tre kapitler, og en endnu kortere version er på vej. Selvom Actee's oprindelige spil i dag er ti år gamle, bliver de stadig spillet over 500 gange om året. Et spils levetid kan altså være lang, men det kan opstartstiden også. Et nyt spil går ikke fra 0 til 1000 brugere på et

³ Det følgende afsnit er i noget omfang også beskrevet i spredningsplan for spillene, som ligger i forlængelse af slutrapporten for SIV-projektet

øjeblik – det tager et stykke tid. Typisk vil de blive indarbejdet i nogle programmer, hvor konsulenter og virksomheder kan lave aktiviteter omkring spillet. Fra spillet publiceres, til det for alvor begynder at blive spillet, går der typisk 6-9 måneder, hvilket også er forventeligt med SIV-spillene, hvis centrale tematikker om fremtidens vidensarbejde, herunder fleksible ansættelser og nye organiseringsformer kun forventes at stige i relevans.

Status p.t. på SIV-Spillene

Agil trivsel, den korte version, var allerede i 2020 blandt de top-5 mest spillede spil ud af de 60, der eksisterer på platformen pt. Forklaringen på den store udbredelse, kan delvist tilskrives, at dette spil blev brugt til Leadership E-games, som er en global event Actee afholder hvert år. I 2021 er Transform af Agil Trivsel oversat til engelsk blandt top 10 spil i januar og februar.

Hvor lang tid kan et spil bruges?

Historisk er det Actees erfaring, at et spil bruges i mange år efter, det er udviklet. Således er Actee's mest spillede spil 6 år gammelt og har indtaget førstepladsen i 4 af de 6 år, det har eksisteret. Temaet for spillet er implementeringen af et nyt CRM-system i en salgsorganisation.

I de seneste år har man i Actee oplevet, at de korte spil rykker ind på scenen, og de korte spil er de mest spillede spil i dag. 4 af de 5 SIV-spil er korte spil, og vi har lavet en kort version af det lange "Agil trivsel"-spil, således at SIV-spillene er tilpasset det nye behov for kortere spil.

I 2019 og 2020 er SIV-spillene spillet 1984 gange fordelt over de 5 spil i forskellige versioner, inklusive de kopier, som har samme navn, eller som klart er en kopi af et af spil.

Herunder ses spil-fordelingen af de enkelte SIV-spil. Bemærk at tallene kun inkluderer januar 2021. I forbindelse med projektets afslutnings-konference har der været yderligere aktivitet på tre af de fem spil.

Herunder ses fordelingen af gennemspilningerne af de enkelte SIV-spil i projektets levetid.

TABEL 3: FORDELING AF GENNEMSPILNINGER AF SIV-SPILLENE I PROJEKTET LEVETID

SPILTITEL	ANTAL GENNEMSPILNINGER
Agil Trivsel	183
Agil Trivsel (CBS)	3
Agil Trivsel (Leadership e-games 2019)	1.134
Agil Trivsel Gordios	3
Freelanceren	4
Hjælp freelanceren ind på holdet	33
Hold fast på talenterne!	50
Hold fast på talenterne! - Championship spil	1
I Rollen som Arbejdsmiljørepræsentant	4
Kooperativet	17
Transform by Agile	478
Transform by Agile Community	55
Vidensarbejdere i den Grønne Omstilling - Den Tidsbegrænsede Ansatte	18
Vidensarbejdere i den Grønne Omstilling - Generisk	1
Totalt antal gennemspilninger	1.984

Fremtidig gennemslagskraft af SIV-spil

Allerede nu tegner der sig et billede af en række fremtidige potentialer, baseret på henholdsvis: AI og internationalisering.

1. For nylig har Actee kørt en testkørsel på en AI-model, der vil føre til helt nye måder at bruge spillene på. Arbejder man med et bestemt tema – fx at det er et problem at organisere arbejdsopgaver, fordi man har mange løst-ansatte – så kan man taste sin problemstilling ind og hente samtlige valg fra samtlige spil, der bedst svarer på dette problem. Hvis et af SIVs spil og de valg, der skal træffes i det, svarer på netop denne problemstilling, så bliver SIV-spillet en del af denne portefølje. Når AI-værktøjet er færdigudviklet og omsat til produkter, vil man have adgang til en slags robot, man kan spørge om bestemte problemstillinger, og som svar får alle de valg og handlinger fra hele Actee-plattformen, der bedst modsvarer ens egen problemstilling – og her vil valgene fra SIV-spillene indgå på lige fod med alle andre valg på platformen.
2. SIV-spillene er oversat til engelsk, og derfor vil det være muligt for konsulenter i hele verden at bruge dem, som de foreligger eller ændre dem efter behov. Mange – navnlig de udenlandske konsulenter – vil nok have en oplevelse af, at organisationskulturen, der afspejles i spillet, ikke passer helt til den virkelighed på det danske arbejdsmarked, de arbejder i og med. Fx har de tre virksomheder i SIV-projektet alle ageret case til SIV-spillene, og case-materialet afspejler selvfølgelig den arbejdsmæssige kontekst, der er karakteristisk for netop de tre virksomheder. Dog har det været helt centralt, at de tre virksomheder har været med til at kvalificere indholdet i spillene, således at valg og dilemmaer afspejler generelle træk, der vil passe på mange danske virksomheder i sammenlignelige brancher. Man kan forestille sig, at en international eller udenlandsk virksomhed kunne have interesse i at ændre spillet, så det passer til deres lokale arbejdsmæssige virkelighed. Fx ville L'Oreal i Kina kunne skrive sin lokale kontekst ind i et SIV-spil, og på den måde gøre spillet til sit eget. Det tilrettede spil vil da figurere med en henvisning til SIV-projektet som ophav til det oprindelige spil.
3. Actee er som virksomhed i en vækstfase og opererer på et globalt marked. På baggrund af erfaringer med andre spil med samme guide-materiale, tyngde i forhold til teorier og graden af testning, forventes det, at SIV-spillene over de næste 3 til 5 år blive/forblive en fast del af Actee's top-10 over mest spillede spil. De spil der er udviklet i SIV-projektet, vil formodentlig blive aktiveret + 1.000 gange per år.

Det, at spillene allerede nu er frit tilgængelige på Actee's spilplatform, og via link på SIV-projektets hjemmeside, muliggør at både aktører, som allerede kender til SIV-projektet samt andre, der ønsker at udforske gamification i deres ledelsespraksis kan tilgå, benytte og videreudvikle spillene. Actee er derfor en kernespiller i forhold til, at SIV-spillene udbredes både nationalt og internationalt.

OPLEVELSER MED SPILUDVIKLING

En central del af SIV-projektets organisering baserer sig på et tæt samarbejde med virksomhedspartnerne og projektets partnere, hvor det har været ambitionen, at spillenes fokus skulle relatere sig til en central problemstilling med fokus på fremtidens vidensarbejde. Som indledningsvist bemærket, er det vigtigt at oplevelsen med organisatoriske forandringsprocesser relateres til den lokale sammenhæng, herunder for eksempel organisationskultur og allerede igangsatte aktiviteter, hvorved det ikke er muligt at isolere effekten af spil for en organisatorisk udvikling i en virksomhed.

VURDERING AF EFFEKTERNE AF DELTAGELSE I SPILUDVIKLINGEN

Kortlægningen af effekterne i forbindelse med spiludviklingen er baseret på tre casevirksomheder (Reload, Roskilde Festival Kultur Service og Analyse & Tal), som har bidraget med input og viden til hver deres dilemmaspil; agil trivsel, løs- og fastansatte og demokratisk ejede og ledede virksomheder. Kortlægningen er foretaget på tværs af de tre casevirksomheder og struktureret efter deres motivation/forventninger, involvering og vurdering af at have deltaget i spiludviklingen. Der er både foretaget interview med ledere og medarbejdere fra casevirksomheder, og det vil fremgå i nedenstående kortlægning af effekterne.

Motivation og forventninger

I tråd med en ydmyg tilgang til forandringspotentialet af spillene alene, har lederne i de tre casevirksomheder overordnet ikke haft forventninger til, at deres deltagelse i spiludviklingen isoleret set ville løse centrale problemstillinger i fremtidens vidensarbejde internt i virksomheden. Virksomhederne betragtede sig som leverandører af viden om spillets tema om fremtidens arbejdsliv, som de var med til at afgrænse. En af casevirksomhederne nævner dog, at de gennem interviewene er blevet skarpere på hvilke dilemmaer de har oplevet. Ledere og medarbejderne i Reload, som deltog i udviklingen af spillet om agil trivsel nævner, at det er svært at vurdere, om ændringer i lederes og medarbejders adfærd kan tilskrives deres deltagelse i spiludviklingen, da de netop inden havde igangsat en stor og omfattende organisationsforandringsproces, som involveringen i SIV-projektet understøttede. Ifølge en af lederne i Reload var de fremhævede dilemmaer i spillet ikke overraskende for ham, men nærmere "en bekræftelse af, at lederne i Reload har en dybdegående forståelse af, hvad der foregår i virksomheden". Analyse & Tal fremhæver, at deres deltagelse i spiludviklingen havde et "udadrettet formål". Det vil sige, at de gerne ville stille deres virksomhed til rådighed til udvikling af et spil, som potentielt bidrager til, at der kommer flere medarbejderejede kooperativer i Danmark. Herudover gav det konkrete forløb omkring afprøvningen af spillet – til trods for det var besværliggjort af Covid-19 – anledning til opfølgning omkring kompetenceudvikling i virksomheden.

Involvering

Lederne og medarbejderne i de tre casevirksomheder har overordnet oplevet, at de har videregivet relevant information, som kunne bidrage til spiludviklingen, og har dermed oplevet, at de bidrog med noget væsentligt til projektet. Til gengæld mener de ikke, at de har ændret adfærd som resultat af deres involvering i udviklingsprocessen. De medvirkende ledere og medarbejders involvering i spiludviklingen har haft forskelligt omfang. For alle tre cases har virksomhederne været med til at definere afgrænsning i forskningsfokus i relation til vidensarbejders arbejdsvilkår og forhold i fremtiden. Dernæst har ledere og medarbejdere stillet sig til rådighed for dybdegående individuelle forskningsinterview. Formålet med interviewene var at skabe kvalitativ forskningsbaseret viden inden for hver virksomheds interesseområde. Medarbejdere og ledere har i alle tre virksomheder herefter deltaget i både analyseworkshops og spiludviklingsworkshops, hvor de har hjulpet med at kvalificere den interviewbaserede viden, så den kunne bruges til at beskrive relevante dilemmaer i de digitale spil.

Da casevirksomhederne ikke havde en målsætning eller forventning om, at deres deltagelse i spiludviklingen skulle have effekter på deres virksomhed, så er det ikke negativt for dem, at de vurderer, at udbyttet internt i virksomheden har været begrænset.

Vurdering af mulige effekter af at spille spillene

Casevirksomhedernes vurdering af mulige effekter af at spille de digitale dilemmaspil er overvejende positive, skønt de også fremhæver spillenes begrænsninger. Der er enighed om, at det at spille et virksomhedsinspireret spil med relevante dilemmaer kan bidrage til at italesætte tidligere, nuværende eller fremtidige dilemmaer. En af casevirksomhe-

derne nævner, at spillkonceptet, hvor man gennemspiller konflikter og dilemmaer, som foregår i scenarier med fiktive personer, har en særlig værdi, da man gennem spillet kan diskutere dilemmaer i arbejdet uden at inddrage konkrete ledere eller medarbejdere og dermed mobilisere eksisterende relationer og følelser. Det kan være med til at afdramatisere større problemer og vise nye vinkler på vanskelige udfordringer.

Ifølge casevirksomhederne er de mulige effekter af spillet dog begrænsede af, at det er et dilemmaspil som ikke rummer alle nuancer fra virkeligheden. Fra et organisationsudviklingsperspektiv er det dog afgørende at betragte spil som et værktøj, der støtter og rammesætter dybere refleksioner og opfølgende valg om konkrete organisatoriske og ledelsesmæssige tiltag. Spil er ikke i sig selv facit på virkeligheden, da det ikke kan omfatte alle parametre, som kan påvirke beslutninger på tværs af forskellige virksomheder og brancher. Overordnet nævner casevirksomhederne, at de ser en større værdi ved at spille de udviklede dilemmaspil end ved at have bidraget med input til spillene.

EKSTERNE SPILLERE AF SPILLENE

Dilemmaspillene er blevet spillet af grupper af ledere og medarbejdere i en lang række virksomheder både nationalt og internationalt. Et lille antal af spillere er, efterfølgende inviteret til at besvare spørgsmål om deres motivation, forventninger, udbytte og vurdering af at have gennemført spillet. Deres svar danner rammen for at præsentere nogle overvejelser om gennemslag af spillene hos de virksomheder, som ikke har deltaget i spiludviklingen, men har spillet et af de færdigudviklede dilemmaspil. Gennemgangen er opdelt i en beskrivelse af virksomhedernes motiver for at spille, deres forventninger, det oplevede udbytte og virksomheders og medarbejderes vurdering af spillet.

Motivation

Virksomhedernes motivation for at spille et af de udviklede digitale dilemmaspil har været forskellig, ligesom deres engagement i spillet har været forskelligt. Overordnet er der to, ikke gensidigt udelukkende, årsager til at virksomhederne har valgt at spille spillene: interesse i **spiltemaet** og interesse i **spilgenren**, altså i "gamification" som redskab i organisationsudvikling.

Virksomhederne som har spillet spillene, har overvejende været motiveret af nysgerrighed på spilgenren samt interesse i, om spillet kan lære dem noget om enten agil travsel, forholdet mellem løst- og fast ansatte eller demokratisk ejede og ledede virksomheder. Det har typisk været denne kombination af nysgerrighed, forventning om ny viden, og forventning til en ny form for formidling af fagligt stof, som har motiveret spillerne til at spille dilemmaspillene. En af virksomhederne begrundede deres motivation for at spillet agil travsel-spillet i, at "de til et afdelingsseminar skulle have en aktiverende, fagligt funderet og underholdende aktivitet på programmet". De var derudover også nysgerrige på, hvilke kvaliteter et forskningsbaseret dilemmaspil kan have. En anden spiller, som spillede spillet om demokratisk ledede virksomheder, nævner, "at motivationen for at spille er, at personen ville have indblik i overvejelser og problematiske situationer, som der kan opstå ved opstart af et kooperativ."

Forventninger

Virksomhedernes forventninger har hovedsageligt været centeret om at få ny viden og indsigter i spillenes tema om udvalgte dilemmaer i fremtidens vidensarbejde. En virksomhed fremhæver, at da spilgenren indenfor organisationsudvikling er et nyt fænomen, har han/hun ikke et vidensgrundlag, der gør det muligt at have konkrete forventninger til spillet. Men overordnet har virksomhederne haft en forventning om, at "spillene er en underholdende og udfordrende måde at gå i dybden med nogen komplekse problemstillinger på, samt at det vil kunne give dem nogle nye vinkler og inspiration til at kunne håndtere lignende situationer i deres arbejdsliv". Forventninger til spillene har været præget af deres nysgerrighed og motivation for, hvad sådanne spil kan bidrage med, samt forventningen om at få konkrete redskaber og viden om enten agil travsel, forholdet

mellem løst- og fast ansatte samt demokratisk ejede og ledede virksomheder. En af spillerne forventede konkret at finde gode startpunkter og få indsigt i potentielle dilemmaer ved at etablere et kooperativ.

Udbytte

Vores undersøgelse viser tydeligt, at virksomhedernes udbytte af at have spillet spillene afhænger af følgende faktorer:

- hvilke forventninger de gik ind i spillet med (forestillinger om hvad det skulle bidrage med)
- hvor meget tid de har investeret i spillet;
- hvor mange fra virksomheden /afdelingen der har deltaget i spilseancen
- om ledelsen efterfølgende muliggjorde refleksion og ændrede organisationspraksis på baggrund af læringen fra spilseancen
- om spilseancen har været faciliteret af en facilitator (det har – ikke overraskende – vist sig, at facilitering øger chancerne for at få et positivt udbytte af spillene).

Spillene har hos flere af virksomhederne øget opmærksomheden omkring medarbejdernes forskellighed. I spillene optræder personer med forskellig arbejds erfaring, forudsætninger og præferencer, og det har givet anledning til dialoger undervejs i spilseancen omkring, at personerne på en arbejdsplads har forskellige ønsker og behov, og at disse behov kan være forskellige i forhold til ens egne.

Spillene har endvidere bidraget til virksomhedernes vidensgrundlag om spillets tema om fremtidens vidensarbejde og givet anledning til efterfølgende refleksioner over de dilemmaer, der knytter sig hertil. En af spillerne nævner eksempelvis, at

”spillet har sat gang i tanker om vigtigheden af at have styr på rammerne for den demokratiske proces, når virksomheden er organiseret som et kooperativ samt vigtigheden af at forventningsafstemme og undgå usynlige hierarkier”.

En anden spiller nævner, at

”spillet har bidraget med inspiration til handlinger og beslutninger om talentfastholdelse på arbejdspladsen, fx om hvordan man kan tilrettelægge en ny kollegas opstart og indføring i arbejdspladsens rutiner, opgaver, fællesskab og mål (”onboarding”)”.

En tredje spiller, at

”spilseancen har givet inspiration til, hvad man som freelancer kan bede om hjælp til.”

Endelig siger en fjerde spiller, at

”spillet om arbejdsmiljø har været et supplement til den traditionelle måde at tale om arbejdsmiljø på.”

Ved at bruge spillet har spillerne fået et anderledes indblik i, hvordan man kan håndtere forskellige udfordringer og har fået testet nogle forudfattede meninger om arbejdsmiljø og bekræftet andre. Konkret har et udbytte været at blive mere opmærksom på, om kollegaer får den hjælp de har brug for, så de ikke har for meget arbejde.

Vurderingen hænger sammen med motivation og forventninger

Virksomhedernes vurdering af spillets effekter afhænger af, hvilke intentioner de spillede spillet med. Viden, inspiration og refleksion fra spillene formår kun at leve videre efter spillet er afsluttet, hvis spillerne har et ønske om det, og hvis virksomheden har formået at skabe engagement omkring spilseancen. En af spillerne fremhæver, at

”spillet om kooperativer har været et godt udgangspunkt for dialog. Man bliver udfordret og får samtidig viden om, hvordan det er at være en del af et kooperativ”.

Det vil sige, at denne vurdering både rummer, at spillet har formået at udvide det faglige grundlag samt skabet grundlag for diskussion af relevante emner.

Formidlingen gennem spil er af flere af spillerne fremhævet som et positivt tvist til læring. Det kan ifølge en af spillerne give ekstra motivation til læring, at svære dilemmaer i arbejdslivet formidles gennem spil, det vil dermed også sige, at sandsynligheden for, at indholdet af spillet bliver brugt efterfølgende, er større. Dertil nævnes det, at spillene ikke er sjove, men har fokus på det faglige og professionelle indhold, hvilket bevarer fokus på det seriøse indhold, men formidlet på en mere brugervenlig og engagerende måde.

5. Effekter af projekt-partneres aktiviteter

Kortlægningen af projektets aktiviteter rummer både samfundsmæssige og akademiske effekter. De følgende afsnit (Afsnit 5.1-5.6) er struktureret som følger:

- 5.1. NATIONALE SAMMENHÆNGE:**
Deltagelse af danske forskere i projektets aktiviteter, formidling gennem projektpræsentationer, formidling gennem medier, projektets eller parternes egne kanaler
- 5.2. INTERNATIONALE SAMMENHÆNGE:**
Samarbejde med udenlandske aktører, udenlandske aktiviteter
- 5.3. SPIN-OFF:**
Nye eller beslægtede projekter eller andre aktiviteter inspireret af SIV
- 5.4. INSTITUTIONSNIVEAU:**
Inddragelse i undervisningssammenhænge eller tværinstitutionelt samarbejde
- 5.5. POLITISK NIVEAU:**
Politiske tiltag eller andre aktiviteter inspireret af projektet
- 5.6. PUBLIKATIONER:**
Forsknings- eller andre publikationer udsprunget af projektet

Inden for hvert af ovenstående aktivitetsområder i Afsnit 5.1-5.6 er projektpartneres aktiviteter i hele projektperioden præsenteret. Aktiviteterne er sorteret efter projektpartnere: RUC, Kooperationen, PROSA, Actee, Teknologisk Institut og Per Kongshøj Madsen (AAU), Reload. Denne kortlægning af aktiviteter er opsummeret i nedenstående tabel, hvor antallet af aktiviteter på tværs af ovenstående punkt er summeret, samt hvilke effekter aktiviteterne har haft. I kolonnen med effekter fremhæves enkelte aktiviteter, får en mere detaljeret gennemgang af aktiviteterne henvises til Afsnit 5.1-5.6.

TABEL 4: OVERSIGT OVER ANTALLET AF AKTIVITETER OG TYPEN AF EFFEKTER

AKTIVITET	ANTAL	SAMFUNDSEFFEKTER	AKADEMISKE EFFEKTER
Nationale sammenhænge (Afsnit 5.1)			
Deltagelse af danske forskere i projektets aktiviteter	5	Formidling gennem midt- og afslutningskonference for projektet, gå-hjem-møde, Advisory Board-session, spilworkshop, fremlæggelse af artikeludkast for forskere interesseret i bl.a. fremtidens vidensarbejde og atypisk beskæftigede vidensarbejdere.	Aktiviteterne har haft til formål at formidle viden fra forskningen i projektet til andre forskere.
Formidling gennem projektpræsentationer	26	Formidling gennem midt- og afslutningskonference for projektet, seminaroplæg, conferenceoplæg, spilfaciliteringsoplæg, foredrag, workshop, gæsteforelæsning for bl.a. uddannelsesinstitutioner, fagforeninger, erhvervsakademier, innovationshuse, private virksomheder.	Formidling af forskningen i projektet gennem projektpræsentationer.
Formidling i medierne	24	Formidling gennem interview, artikler, podcast, opslag på sociale medier og pressemeddelelser til bl.a. dagblade, radio, tv-avisen og fagforeningsblade.	Formidling af forskningen i projektet gennem medier.
Formidling gennem projektets eller partneres egne kanaler	63	Formidling gennem partneres hjemmesider, nyhedsbreve og kanaler på de sociale medier, projektets hjemmeside, Innovationsfondens Instagram om forskningen og digitale dilemmaspil udviklet i projektet.	Formidling af forskningen i projektets og partneres egne formidlingskanaler.
Internationale sammenhænge (Afsnit 5.2)			
Samarbejde med udenlandske aktører	21	Samarbejde gennem forskningsseminar, forsknings-samarbejde, advisory board session, konference-deltagelse, projektarbejdsgrupper med bl.a. The European Confederation of Industrial and Service Cooperatives (CECOP), FAFO (Oslo), UNI Global Union og University of Leeds.	Samarbejde om aktiviteter relateret til projektet med udenlandske aktører med formål om at sprede og indsamle viden.
Udenlandske aktiviteter	14	Aktiviteter som conferenceoplæg, konferencedeltagelse med paper, nyheder på partneres sociale mediekkanaler på engelsk i/om bl.a. Nordic Working Life Conference og Organization Studies Workshops.	Aktiviteter med formål om at sprede og indsamle viden fra projektet.
Spin-off (Afsnit 5.3)			
Nye eller beslægtede projekter eller andre aktiviteter inspireret af projektet	31	Nye og beslægtede aktiviteter og projekter som spinoff af projektet omfatter rådgivning og oplæg om agil omstilling, psykisk arbejdsmiljø og trivsel, drøftelser om fremtidigt samarbejde, oversættelse af de tre digitale dilemmaspil til Actee's globale platform, ph.d.-ansøgning om kooperativt vidensarbejde og nye (forsknings)projekter om bl.a. fremtidens kompetencebehov, excubator for kooperativer i Øresundsregionen og digitale redskaber for platformsarbejdere.	Forskningen i projektet har haft akademiske effekter i form af at inspirere til nye forskningsprojekter samt en ph.d.-ansøgning.

AKTIVITET	ANTAL	SAMFUNDSEFFEKTER	AKADEMISKE EFFEKTER
-----------	-------	------------------	---------------------

Institutionsniveau (Afsnit 5.4)

Inddragelse i undervisningssammenhænge eller tværinstitutionelt samarbejde	8	Forskningen i projektet er blevet inddraget i undervisning på RUC og til et nyt projekt om kooperativer, inddraget i kursussammenhænge på RUC og til et kursus for Djøf, et af spillene er anvendt i intern organisationsudvikling på RUC	Aktiviteter i projektet er blevet anvendt i undervisning på RUC og i andre projektsammenhænge.
--	---	---	--

Politisk niveau (Afsnit 5.5)

Politiske tiltag eller andre aktiviteter inspireret af projektet	11	Aktiviteter på det politiske niveau inspireret af projektet omfatter bl.a. anbefalinger til politiske organisationer om fremtidens arbejdsmarked for vidensarbejdere, rådgivning og oplæg om fremtidens arbejdsmarked til bl.a. Erhvervsstyrelsen og Medarbejder og Kompetencestyrelsen, formidling af anbefalinger til Danmark Statistisk til monitorering af atypisk beskæftigede danskere, notat om bedre rammevilkår for det nære ejerskab i dansk erhvervs og argumentationspapir om behov for bedre kooperative rammevilkår i Danmark målrettet de danske partier.	
--	----	--	--

Publikationer (Afsnit 5.6)

Forskningspublikationer udsprunget af projektet	26		Forskningspublikationer funderet i projektet omfatter rapporter, bogkapitel, arbejdsrapport, tidskriftsartikler, konferenceartikler som bl.a. omhandler statistisk kortlægning af atypisk beskæftigede vidensarbejdere, arbejdslivet i værdidrevne organisationer, agil organisering, ledelse uden ledelse, alternative organiseringsformer.
Andre publikationer udsprunget af projektet	8	Andre publikationer funderet i projektet rettet mod en bredere offentlighed omfatter artikel til projektets hjemmeside om digitale arbejdsplatforme og kooperativer, faciliteringsguide til de udviklede digitale dilemmaspil, boganmeldelse af "Medejer – Kunsten at overhale konkurrenter gennem demokratisk ejerskab" og blogpost om kooperativ ledelse.	

5.1. NATIONALE AKTIVITETER OG RESULTATER

DELTAGELSE AF DANSKE FORSKERE I PROJEKTETS AKTIVITETER

AKTIVITET	ANSVARLIG PARTNER	TIDS-PUNKT	BESKRIVELSE	DELTAGERE
Midtvejskonference: Fremtidens vidensarbejde er værdidrevet	Alle projekt-partnere	28. februar 2019	Afholdt på Christiansborg.	CA. 100 deltagere
Afslutningskonference: Resultater fra SIV-projektet	Alle projekt-partnere	8.-12. februar 2021	Digital konference.	Antallet af deltagere fluktuerede i løbet af møderne, men vi har registreret følgende deltagerantal ved mødernes start: mandag: 38, tirsdag: 27, onsdag: 51, torsdag: 23, fredag: 37.
Arbejdskraftsrapporten (WP4): Danske vidensarbejderes beskæftigelses- og arbejdsvilkår, arbejdsmiljø og helbred. En kortlægning af udviklingen siden 2006	Teknologisk Institut, RUC	6. februar 2019	Advisory board session: Fælles drøftelse og sparring.	6 deltagere med repræsentanter for KU, Teknologisk Institut, Aalborg Universitet, Innovations Fonden og RUC.
Arbejdskraftsrapporten (WP4). Danske vidensarbejderes beskæftigelses- og arbejdsvilkår, arbejdsmiljø og helbred. En kortlægning af udviklingen siden 2006	Teknologisk Institut, Per Kongshøj Madsen	18. september 2019	Gå-hjem-møde om lancering af arbejdskraftsundersøgelsen. Diskussion af de statistiske resultater.	18 deltagere med repræsentanter fra RUC, Djøf, IDA, Dansk journalistforbund, Kooperationen, Oxford Research, Dansk Magisterforeningen og Teknologisk Institut.
Nordic Working Life Conference, Aalborg, September 2020.	Teknologisk Institut, Per Kongshøj Madsen, RUC	28.-29. september 2020	Oplæg af artikeludkast: T. Andersen, M. Hartung, P.K. Madsen: Knowledge workers on the Danish labour market – are they facing precarious working conditions and what are the challenges for social partners and political actors? Oplæg af S. Pultz, & K. Dupret: Pushing and pulling: the micro-politics of virtual communication tools: Exploring emotional labour in a digital context in an agile IT company.	

FORMIDLING Gennem Projektpræsentationer

Aktivitet	Ansvarlig Partner	Tids-punkt	Sted	Deltagere
SIVs slutkonference	Alle projekt-partnere	8.-12. feb. 2021	Online	Antallet af deltagere fluktuerede naturligvis i løbet af møderne, men vi har registreret følgende deltagerantal ved mødernes start: mandag: 38, tirsdag: 27, onsdag: 51, torsdag: 23, fredag: 37.

Beskrivelse

SIVs slutkonference fandt sted i uge 6, mandag den 8. februar til torsdag den 11. februar som to-timers morgenseancer. Konferencen blev holdt som en virtuel konference, via Zoom. Konferencen blev på den ene side faciliteret af en gruppe facilitatorer, der var til stede på Roskilde Universitet, og fik teknisk hjælp og assistance fra universitetets IT-medarbejdere, og på anden side gennem oplæg, spilfacilitering og lignende fra resten af projektteamet, der sad klar online. Konferencedeltagerne havde i forvejen registreret sig via Conference Manager, og fik derigennem tilsendt et link til et Zoom-møde hver dag.

Der blev udvist en særlig interesse for emner som alternative/kooperative virksomhedsformer og agilitet, og især startups/selvstændige, fagforeningsmedarbejdere og forskere var blandt de mest aktive spørgsmålsstillere; i den forbindelse blev der især spurgt ind til de økonomiske og styringsmæssige/demokratiske aspekter af alternative/kooperative virksomheder; fagforeningens og de faglige repræsentanters rolle/ansvar i forhold til agilitet og alternative/kooperative virksomhedsformer; og de nye krav til medarbejderne, som henholdsvis alternative/kooperative virksomhedsformer og agilitet stiller.

Aktivitet	Ansvarlig Partner	Tids-punkt	Sted	Beskrivelse
Fremtidens arbejdsmarked og fleksible ansættelser i projektorganisationen	RUC	8. maj 2018	Roskilde Festivals Bestyrelse	Oplæg om fremtidens arbejdsmarked med fokus på omstilling til fleksible ansættelser og sammenspil mellem korte og langtidansættelser, videndeling og samarbejde.
The Future of Work - Konference - IDA	RUC	2. maj 2019	Industri 4:0 Ingeniørforeningen, IDA	Konferenceoplæg - Agile organisationer - husk dine kollegers trivsel. Den teknologiske udvikling gør, at mange organisationer vælger at ændre deres arbejdsgange til det man kalder 'agil organisering' både som mindset og med konkrete projektstyringsværktøjer. Der er ofte fokus på effektivisering og produktivitet, som argument for frigørelsen af innovationspotentialet og for at være i synk med et hurtigt omskifteligt marked. Når man kræver autonomi, scripts, og ongoing justeringer, som agil organisering indebærer, har det konsekvenser for den måde kolleger arbejder sammen og med kunder på, engagerer sig i arbejdet på, og det stiller krav til nye typer af kompetencer. På baggrund af forskning i agile organisationer, præsenterede Katia Dupret, RUC, hvordan trivsel og arbejdsengagementet bliver berørt, når agil organisering bliver hverdag. https://industri40.ida.dk/program/#/sessions/agile-organisationer-husk-dine-kollegers-trivsel
Delejobs i Danmark	RUC	17. dec.	CORO	Oplæg om arbejdet, der skal til at begynde om delejobs
Familielivsbalance og arbejdstid	RUC	Nov. 2018	DM - Forum for ligestilling	Oplæg: Familielivsbalance og arbejdstid - om hvordan arbejdet forventes at gå ad en lineær linje, der ofte ikke passer sammen med livet, der bugter sig op og ned i intensitet og overskud.
Fremtidens vidensarbejde	RUC	24. sept. 2020	Aliv-net's årskonference	Foredrag: Aliv-net's årskonference, Konventum, Helsingør.
Gamification i fremtidens organisation	RUC	21. okt. 2020	Alivs årskonference	Seminar m. oplæg, fælles drøftelser og strategi for spredning af spil. Seminar og drøftelse med SIV partnere, fagforeninger, undervisere på Erhvervsakademi mfl. Om, hvordan digitale lærings spil kan blive mere udbredt i det danske erhvervsliv og i interesseorganisationer.

FORMIDLING GENNEM PROJEKTPRÆSENTATIONER #2

AKTIVITET	ANSVARLIG PARTNER	TIDSPUNKT	STED	BESKRIVELSE
Diskussion af SIV-projektets generelle problemstilling med Forskningsgruppen 'Arbejdsliv', IMT, RUC	RUC	2. nov. 2020	Teams/RUC	Seminaroplæg.
"Atypiske ansættelsesforhold i organisationen og som individ - meningsfuldhed, usikkerhed og følelsesarbejde"	RUC	9. feb. 2021	SIVs slutkonference	Konferenceoplæg på SIVs slutkonference.
Præsentation af SIV og oplæg med udgangspunkt i arbejdspapiret: "Knowledge Workers, Unionism and Collective Organisation in the 21st Century" ("Working Paper Series - Socially Innovative Knowledge Work")	RUC	18. jan. 2021	PROSA	Oplæg for medarbejdere i PROSA. Oplæg holdt via Teams.
Fællesskabsøkonomier – kooperative virksomheder i dag og i fremtiden, Roskilde Universitet,	Kooperationen	8. marts 2019	Roskilde Universitet, MSE-hold11	Præsentation af bl.a. SIV-projektet.
Kooperationens Årsmøde, Kolding	Kooperationen	18. juni 2019	Kooperationens Årsmøde	Præsentation af SIV-projektet.
Konference. Selskabet for Fremtidsforskning, København	Kooperationen	9. sep. 2019	Selskabet for Fremtidsforskning	Forelæsning: Fremtidens arbejde.
Days of Impact, København	Kooperationen	2. okt. 2019	Danish Institute for Sustainable Innovation & Entrepreneurship	Workshop præsentation. The goal of Days of Impact is to develop solutions that allow for the progression and support of impact startups alongside the creation of an ideal ecosystem in Denmark. Præsentation af SIV.
Aalborg University	Kooperationen	25. nov. 2019	Aalborg Universitet (SIS)	Gæsteforelæsning: Cooperatives and the Future of Work
Kooperativer – en bæredygtig organiseringsform? Konference om fremtidens vidensarbejde	Kooperationen	28. feb. 2020		Workshop
Præsentation af SIV projektet til Årsberetning	Kooperationen	26. maj 2020	Kooperationens Årsmøde	Kooperationens Årsmøde, online
Test og formidling af spillet Freelancer	Kooperationen	10.-11. juni 2020	Aller Media	Test af spillet Freelancer
Præsentation af SIV projektet	Kooperationen	24. sep. 2020	Landdistrikterne LAG'er	Temadag for Landdistrikterne LAG'er. Odense
Webinar om demokratiske virksomheder	Kooperationen	28. jan. 2021	Kooperationen	Webinar - præsentation af spillet Kooperativet.
Cooperatives and the Future of Work	Kooperationen	20. nov. 2020	Aalborg University	Webinar præsentation
Kooperativer - Demokrati i fællesjede virksomheder.	Kooperationen	8.-12. feb. 2020	SIV's slutkonference	Oplæg samt diskussion
Start en mediekooperativ	Kooperationen	Marts 2021	Dansk Journalistforbund	Præsentation hos Dansk Journalistforbund
Spil "Kooperativet" - Nyt og unikt digitalt spil giver mulighed for at opleve, hvordan det er at være en del af et medarbejderejet kooperativ.	Kooperationen	April-juni 2021	Kooperationens Iværksætternetværk	Spilworkshop

FORMIDLING GENNEM PROJEKTPRÆSENTATIONER #3

AKTIVITET	ANSVARLIG PARTNER	TIDSPUNKT	STED	BESKRIVELSE
Cooperatives and the Future of Work	Kooperationen	April 2021	Aalborg University	Webinar præsentation
Coop Academy- The cooperative model: the role of digital labour platforms in transforming the world of work”	Kooperationen	Marts 2021	ILO	Online webinar
Præsentation af SIV projektet	Kooperationen	25. maj 2021	Kooperationens Årsmøde 2021	Kooperationens Årsmøde 2021, København
Nye bud på organisering af videnarbejdere	PROSA	6. okt. 2018	Arbejdermuseet, konference om prekarisering	Seminaroplæg
Alternativer til prekære ansættelser	PROSA	28. nov. 2019	Stormøde, Støberiet	Oplæg
Nye bud på organisering af videnarbejdere	PROSA	21. april 2020	RUC, Arbejdsliv	Gæsteforelæsning
Nye bud på organisering af videnarbejdere	PROSA	28. feb. 2020	Christiansborg, SIVs midtvejskonference	Seminaroplæg
Fremtidens faglige organisering	PROSA	23. sep. 2020	Udvalget for atypisk ansatte, FH	Oplæg
Nye faglige organiseringsformer	PROSA	18. jan. 2021	PROSA	Oplæg

FORMIDLING I MEDIERNE

AKTIVITET	ANSVARLIG PARTNER	TIDSPUNKT	JOURNALIST/MEDIE	BESKRIVELSE
Den usynlige arbejdstid er et stigende problem	RUC	11. juni 2018	Tine Santelsson/DjøfBladet	DjøfBladet - Nye teknologier og nye måder at arbejde kan lette os for rutinearbejde, så det kun er de -sjove- opgaver, der er tilbage. Men det kan til gengæld betyde et ekstra pres på de højtuddannede. Et nyt forskningsprojekt skal kaste lys over, hvordan man sikrer gode arbejdsvilkår for højtuddannede i fremtiden. www.djoefbladet.dk/artikler/2018/6/den-usynlige-arbejdstid-er-et-stigende-problem.aspx
Hvordan ser fremtidens arbejdsliv ud for akademikere?	RUC	6. aug. 2018	Sara Piil/Pharma-bladet	Pharma-bladet - Arbejdsmarkedet er evigt foranderligt. I disse år er forandringen knyttet til den 4. industrielle revolution. Hvordan påvirker det fremtidens arbejdsliv for højtuddannede? Dét undersøger et nyt forskningsprojekt fra Roskilde Universitet. Pharma har talt med en leder af projektet
Djøfcast I offentlighedens tjeneste - Fremtidens kompetencer: IT eller empati?	RUC	10. sep. 2018	Bente Dalsbæk/Djøf podcast	Djøf podcast www.djoef.dk/service/podcast/dj-oe-fcast-i-offentlighedens-tjeneste.aspx#llyther

FORMIDLING I MEDIERNE #2

AKTIVITET	ANSVARLIG PARTNER	TIDSPUNKT	JOURNALIST/MEDIE	BESKRIVELSE
Robotter kan koste hvert tredje job: Er dit i fare?	RUC	28. marts 2019	Didde Venzel Lindholdt/Berlingske	Berlingske - Tænketaank. Den teknologiske udvikling (s.17) - Nye digitale løsninger og robotter kan erstatte hver tredje danskers arbejde, lyder en konklusion i en ny omfattende rapport fra tænketanken DEA. www.berlingske.dk/samfund/robotter-kan-tage-flere-end-hver-tredje-danskers-job-er-dit-i-fare Højtuddannedes job er i mindre grad udsatte end andres.
Forbandelse eller frihed? Sådan bliver hjemmearbejde en succes	RUC	8. juni 2020	Elisabeth Dorn/DK Journalistforbund	Forbandelse eller frihed? Sådan bliver hjemmearbejde en succes - Interview af Elisabeth Dorn https://journalisten.dk/forbandelse-eller-frihed-saadan-bliver-hjemmearbejde-en-succes/
Kåring af Danmarks bedste leder	RUC	2. okt. 201	Karen Hjulmand og Solveig Bjørnstad/P1 Orientering DR	P1 Orientering DR - I dag er Danmarks bedste leder blevet kåret. Det skete ved finalen i DM i ledelse i Øksnehallen i København. Over 300 ledere fra hele landet har siden sommerferien dystet om at være bedst til at lede forandringer, tage beslutninger og sikre trivsel blandt medarbejdere. Og i dag var der så tre ledere tilbage i konkurrencen. Hvem der vandt, kan du høre i dagens program, hvor Karen Hjulmand og Solveig Bjørnstad er dagens værter. Birgitte Gadegaard redigerer. www.dr.dk/orientering www.dr.dk/radio/p1/orientering/orientering-2019-10-02/01:22:44
Agilt Mindset	RUC	30. maj 2020	Eva Bøgelund/Djøf bladet	Djøf bladet - Uanset om du hader låneordene fra it-konsulentverdenen 'agil' og 'sprint', så bliver et agilt mindset et vilkår for dig. "Vi skal alle lære at sprinte og trives i det agile arbejdsmiljø," siger Katia Dupret, som er projektleder på det tværfaglige forskningsprojekt SIV, Socialt Innovativt Vidensarbejde, om fremtidens vidensarbejde www.djoefbladet.dk/magasinarkiv.aspxb
Less work-bevægelsen breder sig: Arbejdet skal ikke styre livet	RUC	Februar 2020	Pernille Siegumfeldt/Magister bladet	Magister bladet: "Flere og flere vidensarbejdere vender ryggen til et traditionelt lønmodtagerliv, de ikke synes er bæredygtigt. Ifølge Ph.d.-stipendiat Sofie Marie Billekop skyder less work-bevægelsen op som paddehatte overalt i landet." www.magisterbladet.dk/aktuelt/2020/februar/less-work-bevaegelsen-breder-sig-arbejdet-skal-ikke-styre-livet
Når jobbet er på deltid: Drømmer du også om at gå ned i tid? Alt for Damerne/ Vores Børn	RUC	28. dec. 2020	Marie Plum/Vores Børn	Vores Børn: "»Der er utrolig mange, der efterspørger noget andet end det, som det meget dominerende arbejdsliv kan give os. Jeg kalder det en bevægelse, fordi der bliver talt mere og mere om det. Både i medierne og blandt borgere. Mange oplever, at de er en del af et nybrud. At flere vil hjemmearbejde eller arbejde mindre og vælger at tage nogle lidt radikale valg om, at nu vil de ikke være en del af den her samfundsnorm længere, hvor børn er i institution hele dagen, og man selv arbejder fuldtid«, siger Sofie Marie Billekop." www.alt.dk/boern/naar-jobbet-er-paa-deltid
Indslag i TV-avisen Morgen	RUC	19. maj 2020	DR1	Kan aspekter af Corona-krisens nye måde at arbejde på (hjemmearbejde, virtuelle møde, o. Lign.) forventes at fortsætte efter en normalisering?

FORMIDLING I MEDIERNE #3

AKTIVITET	ANSVARLIG PARTNER	TIDSPUNKT	JOURNALIST/MEDIE	BESKRIVELSE
Fremtidens kompetenceudvikling og brug af gamification på arbejdspladsen	RUC	Marts 2020	Mette Rolan-Kjærsgaard/ RUC Paper	RUC paper, fremtidens kompetenceudvikling og brug af gamification
Præsentationsvideo af SIVs slutkonference.	RUC	Feb. 2021	LinkedIn-opslag	LinkedIn-opslag med videoklip af Katia Dupret, der reklamerer for SIVs slutkonference, og linker til siden for arrangementet.
“Udnyttelsen af platform-arbejdere kan stoppes”	RUC	9. sep. 2020	Pio, digital avis	Artikel om at få stoppet for udnyttelsen af platform-arbejdere https://piopio.dk/kooperationen-udnyttelsen-af-platforms-arbejdere-kan-stoppes?fbclid=IwAR0j6INXfjHtR9Z4EFUsVD0K1RKdCy8nWefRD-D5YOQHlixwmwK6XmEhswXM
“Slip andelstanken løs”	RUC	15. dec. 2020	Jyllands Posten	Artikel om medarbejderejede kooperativer og unge freelance arbejdere - digitale platform kooperativer. https://jyllands-posten.dk/debat/kronik/ECE12624352/slip-andelstanken-loes-det-skal-vaere-let-at-starte-en-virksomhed-ejet-af-kunder/
“Kooperative iværksættere har behov for hjælp”	RUC	26. marts 2021	Akademikerbladet	Akademikerbladet og hjemmeside www.akademikerbladet.dk/
”Iværksættere vil gerne starte fællesejede virksomheder – de ved bare ikke, hvordan man gør”	Kooperationen	18. marts 2021	Information	Debatindlæg fra Kooperationen. www.information.dk/debat/2021/03/ivaerksaettere-gerne-starte-faellesejede-virksomheder-ved-bare-hvordan-goer
Fremtidens arbejdsmarked	PROSA	20. maj 2020	Mandag Morgen	Interview gennemført 20.5. som led i produktion af en større publikation, der udgives efteråret 2020. Hvordan ser fremtidens arbejdsmarked ud, og hvad betyder det for fagforeninger m.v.
Særlige arbejdsforhold i spilbranchen	PROSA	21. april 2020	DR	Interview offentliggjort 21.4.2020 på dr.dk, på baggrund af en PROSA-undersøgelse om de særlige arbejdsforhold i branchen. Undersøgelsen blev omtalt i flere andre medier. DR havde skrevet en artikelserie om de atypiske arbejdsforhold i spilbranchen. PROSA undersøgte forholdene og blev på den baggrund interviewet med vores bud på mulige løsninger.
DM i ledelse interview	Actee	Okt. 2019	Ugeavisen, Ny Tirsdag, JP Finans Watch, Jyske Vestkysten, DR Syd	Actee har deltaget i følgende interview om de udviklede spil: P1, Ugeavisen Ny Tirsdag, om ledelse og spil til JP Finans Watch, med Henrik Storm til Jyske Vestkysten (avis og web), om fremtidens ledelse i DR Syd
Forandringsledelse til fremtidens arbejdsmarked udvikles med simuleringsspil	RUC, Actee	28. maj 2018	Ledelse i Dag (digital)	www.idag.dk/article/view/604311/forandringsledelse_til_fremtidens_arbejdsmarked_udvikles_med_simuleringsspil
Ny analyse: Lang uddannelse er ikke en garanti for et godt arbejdsliv	Teknologisk Institut	17. sep. 2019	Tine Andersen, Per Kongshøj Madsen, Malene Hartung/Ritzau	Pressemeddelelse om arbejdskraftundersøgelse: https://via.ritzau.dk/pressemeddelelse/lang-uddannelse-er-ikke-en-garanti-for-et-godt-arbejdsliv?publisherId=1732641&releaseld=13579512
Ny analyse: Deltidsansatte har dårligere helbred	Teknologisk Institut	20. sep. 2019	Rasmus Lauge Hansen/Magisterbladet	Nyhed i Magisterbladet om arbejdskraftundersøgelsen: www.magisterbladet.dk/aktuelt/2019/september/ny-analyse-deltidsansatte-har-daarligere-helbred
En ny andelsbevægelse	Teknologisk Institut	Feb. 2021	Djøf bladet	Interview til Djøf bladet. www.e-pages.dk/djof/168/
Agil proces og strategi	Reload	14. maj 2020	Danske Vandværker	Oplæg og workshop omkring agile processer og strategi. Indhold inspireret bl.a. af erfaringer fra SIV projektet

FORMIDLING GENNEM PROJEKTETS ELLER PARTNERES EGNE KANALER

AKTIVITET	ANSVARLIG PARTNER	TIDSPUNKT	MEDIE	BESKRIVELSE
Fremtidens vidensarbejde - SIV projektets digitale slutkonference	Alle projektpartnere	8-12. feb. 2021	Partneres SoMe-kanaler og nyhedsbreve	www.futureknowledgework.com, alle oplæg og videoer ligger tilgængeligt.
Anbefalinger: Arbejdsforhold og trivsel - fra casestudierne i SIV-projektet	Alle projektpartnere	8-12. feb. 2021		Foredrag og anbefalinger (sættes også under politisk gennemslag) om fremtidens vidensarbejde: Digital Slutkonference i SIV-projektet
Robotter eller algoritmer - konkurrenter eller kolleger	RUC	12. april 2018	RUC Nyt	RUC Nyt (Andreas Brøns Riise - RUC-journalist) - Interview, hjemmeside. 23. marts 2018 Tæt på videnskaben. Robotter og algoritmer: Konkurrenter eller kollegaer? Robotterne kommer - men bliver de en hjælp i hverdagen eller kommer de til at gøre os arbejdsløse? Professor Bent Greve fra Institut for Samfundsvidenskab og Erhverv og lektor Katia Dupret ved Institut for Mennesker og Teknologi på Roskilde Universitet giver deres bud på, hvad robotter betyder for fremtidens arbejdsmarked og for os som mennesker. https://ruc.dk/nyheder/robotter-og-algoritmer-konkurrenter-eller-kollegaer
Pressemeddelelse: Fremtidens arbejdsmarked under lup	RUC	17. april 2018	RUC's hjemmeside	Pressemeddelelse
Pressemeddelelse: Lancering af Agilitet og Trivsel (Thriving Agile) spil	RUC	29. maj 2019	Ritzau	Pressemeddelelse skrevet af Ditte Marie Søgaard - Lancering af spil #1 Agilitet og Trivsel
Pressemeddelelse: Lancering: Spil dig til agil og øget trivsel - Nyt forskningsbaseret online spil!	RUC	29. maj 2019	Partneres nyhedsbreve	
Forskning på Roskilde festival	RUC	Juli 2019	RUC's Facebook	Forskning på Roskilde Festival (Journalist Eva Lykke Jørgensen). "Vi er optagede af, hvordan lønnede medarbejdere arbejder sammen på festivalen, og hvordan de trives med det engagement og den intensitet, der er, når man skal have en festival til at køre," siger Katia Dupret. www.facebook.com/watch/?v=426233531562541
Lang uddannelse er ikke garanti for et godt arbejdsliv	RUC, Teknologisk Institut	18. sep. 2019	Teknologisk Institut	Ny analyse fra SIV-Projektet (Journalist Ditte Marie Søgaard - Tine Andersen): Andelen af atypisk beskæftigede vidensarbejdere har været konstant i årene fra 2006-2017 i Danmark. Men gruppen består af tre forskellige undergrupper, hvis sammensætning og vilkår afviger markant fra hinanden. Det viser en ny analyse fra Teknologisk Institut, som undersøger, om der er hold i den udbredte bekymring for, at danske vidensarbejders ansættelsesvilkår og jobkvalitet skulle være blevet forringet de seneste år. www.teknologisk.dk/ydelser/ny-analyse-lang-uddannelse-er-ikke-en-garanti-for-et-godt-arbejdsliv/41185

FORMIDLING GENNEM PROJEKTETS ELLER PARTNERES EGNE KANALER #2

AKTIVITET	ANSVARLIG PARTNER	TIDSPUNKT	MEDIE	BESKRIVELSE
Værdidrevet viden og agile arbejdsformer på RUC's institutter	RUC	2. april 2020	RUC Paper	<p>Journalist Tim Panduro - Institutledelse Peter Kragelund, Julie Sommerlund og Katia Dupret</p> <p>Citat: Katia Dupret medgiver, at RUC har stor tradition for selvbestemmelse, men hun mener ikke, at universitetet rammer helt i mål på det agile område.</p> <p>»Der er en række forhold i den tekniske infrastruktur og de juridiske rammer, som forhindrer en agil organisering. For eksempel tager ændringer i studieordninger halvandet år, og der er fastlagte læringsmål for viden, færdigheder og kompetencer,« siger hun og rejser spørgsmålet om, hvorvidt agilitet skal være endemålet for et universitet. »At være agil handler om at modsvare behov, som omverdenen har defineret. Men et universitet er ikke udelukkende sat i verden for at give, hvad omverdenen vil have, men også for at skabe nye muligheder, som ingen udenfor havde tænkt muligt. Det kræver eftertænksomhed og langsommelighed og ikke nødvendigvis omstillingsparathed og acceleration.«</p> <p>https://rucpaper.dk/2020/04/02/vaerdidrevet-viden-og-agile-arbejdsformer-pa-rucs-institutter/</p>
Kooperativet er en ny alternativ arbejdsform	RUC, Kooperationen	2. april 2020	RUC Paper	<p>Journalist Tim Panduro - Elsa Brander, Kooperationen, og Katia Dupret. Nye organisationsformer med større fokus på internt demokrati og ekstern bæredygtighed vinder frem - det taler godt ind i en tendens med, at vidensarbejdere i højere grad søger et arbejdsliv, der ikke blot er drevet af karriere, men også af værdier. RUC Paper stiller skarpt på fænomenet værdidrevet viden i denne og de kommende udgaver.</p> <p>https://rucpaper.dk/2020/04/02/kooperativet-er-en-ny-alternativ-arbejdsform/</p>
Når hjertet styrer arbejdslivet	RUC	16. april 2020	RUC Paper	<p>Journalist Tim Panduro - Sabina Pultz og Katia Dupret. Et stort engagement i arbejdspladsens endemål kan give udfordringer i forholdet mellem arbejde og privatliv - både korttids- og fastansatte kan være udsatte, viser et RUC-projekt om følelsesarbejde. RUC Paper stiller skarpt på fænomenet værdidrevet viden i denne og tidligere udkomne udgaver.</p> <p>https://rucpaper.dk/2020/04/16/nar-hjertet-styrer-arbejdslivet/</p>
Det er vigtigt at vi skaber nogle restitueringsperioder	RUC	19. marts 2020	RUC Paper	<p>Journalister Katrine Juel Friis og Julie Steenbuch Holt - Katia Dupret. Citat: Hvad er konsekvenserne ved, at der er rigtig mange danskere, der lige pludselig skal sidde hjemme og arbejde?</p> <p>»I fremtidens arbejdsmarked bliver arbejdslivet og hjemmelivet på mange måder smeltet sammen, og det er også det, jeg har forsket i. Fremtiden er der sådan set nu, men med Corona virussens frembrud bliver der skruet helt op for det. Det betyder, at vi alle sammen sidder derhjemme i stuerne og skal forholde os til, hvordan vi indretter vores hverdag på meget kort tid. Det er ikke alle, der har mulighed for et hjemmekontor; man har hjemmegående børn, man kan have familie, som skal bruge samme internetkobling, eller som er særligt sårbare og så videre. Hjemmelivet har arbejdspladsen ikke for vane at fokusere på, men det skal der sættes mere spotlys på nu. Den enkelte skal tage ansvaret for, at man sætter sig foran skærmen og arbejder, men arbejdspladsen har også et ansvar for at hjælpe med at håndtere de meget forskellige vilkår, som folk har.</p> <p>https://rucpaper.dk/2020/03/19/qa-med-fire-forsker-pa-ruc-om-covid-19-det-er-vigtigt-vi-skaber-nogle-restitueringsperioder/</p>

FORMIDLING GENNEM PROJEKTETS ELLER PARTNERES EGNE KANALER #3

AKTIVITET	ANSVARLIG PARTNER	TIDSPUNKT	MEDIE	BESKRIVELSE
Fem kontrakter på halvandet år	RUC	29. maj 2020	Kultur og Information	Artikel om hvad løse ansættelser betyder og hvilket følelsesarbejde, der er forbundet med det (Sabrine Mønsted og Sabina Pultz). Fagmagasinet Perspektiv, https://kulturoginformation.dk/perspektiv/fagmagasinet/2020/perspektiv-nr-5/fem-kontrakter-paa-halvandet-aar
Oplæg om Motivation hos NOCA	RUC	13. sep. 2019	NOCA	Oplæg på baggrund af et kapitel i en antologi om motivation. RF-casen i I SIV og spillene blev præsenteret.
SIV hjemmeside: Publications, activities and gamifications produced by SIW	RUC	Løbende	www.futureknowledge-work.com	Opdatering af SIV hjemmesiden, særligt: "Publications, activities and gamifications produced by SIW", hvor spil m.m. løbende er blevet opdateret, så hjemmesidens brugere kan følge med i SIVs aktiviteter.
Less Work er en reaktion på manglende bæredygtighed og et usikkert arbejdsliv	RUC	19. marts 2020	RUC Paper	Journalist Tim Panduro - Sofie Marie Billekop. "Nogle vidensarbejdere vælger at arbejde på mindre tid – ofte med en begrundelse, der inkluderer et bæredygtigt perspektiv. Udviklingen bliver belyst i et aktuelt ph.d.-projekt. RUC Paper stiller skarpt på fænomenet værdidrevet viden i denne og de kommende udgaver." https://rucpaper.dk/2020/03/19/less-work-er-en-reaktion-pa-manglende-baeredygtighed-og-et-usikkert-arbejdsliv%E2%80%A8/
Hvorfor forske i vidensarbejders fremtid og arbejdsforhold?	RUC	8.-12. feb. 2021	Digital Slutkonference i SIV-projektet	Foredrag om fremtidens vidensarbejde.
Gamificering af arbejdslivet – hvad er det, og hvad kan det?	RUC	8.-12. feb. 2021	Digital Slutkonference i SIV-projektet	Foredrag/video om fremtidens vidensarbejde.
Opgør med nulfejls-kulturen – er agil organisering svaret?	RUC	8.-12. feb. 2021	Digital Slutkonference i SIV-projektet	Foredrag/video om fremtidens vidensarbejde.
Den værdidrevne organisation og arbejdsintensivering: Hvordan undgår man at arbejde sig i knæ? Indsigter fra Roskilde Festival	RUC	8.-12. feb. 2021	Digital Slutkonference i SIV-projektet	Foredrag/video om fremtidens vidensarbejde.
Værdidrevne organisationer: Balancegangen mellem idealer og virkelighed	RUC	8.-12. feb. 2021	Digital Slutkonference i SIV-projektet	Foredrag/video om fremtidens vidensarbejde.
Arbejdsmarkedet i 2050 – et kvalificeret bud	RUC, PROSA	8.-12. feb. 2021	Digital Slutkonference i SIV-projektet	Foredrag/animationsvideo om fremtidens vidensarbejde.

FORMIDLING Gennem projektets eller partneres egne kanaler #4

AKTIVITET	ANSVARLIG PARTNER	TIDSPUNKT	MEDIE	BESKRIVELSE
Forskningsbaseret dilemmaspil skal give bedre arbejdsforhold for vidensarbejdere	RUC	2. okt. 2020	RUC's nyheder	Journalist Eva Lykke Jørgensen RUC Kommunikation. Annoncering af SIV-projektets 2. spil om arbejdsforhold for løst og fastansatte i den værdidrevne organisation. Nyudviklet dilemmaspil skal træne ledere og medarbejdere i at håndtere udfordringer i virksomheder, der kombinerer løst- og fastansat arbejdskraft. https://ruc.dk/nyheder/forskningsbaseret-dilemmaspil-skal-give-bedre-arbejdsforhold-vidensarbejdere
Nyt forskningsbaseret dilemmaspil skal give bedre arbejdsforhold for vidensarbejdere	RUC, PROSA	24. aug. 2020	PROSA	Annoncering af SIV-projektets 2. spil www.prosa.dk/artikel/nyt-forskningsbaseret-dilemmaspil-skal-give-bedre-arbejdsforhold-for-vidensarbejdere-1/
Video-teaser vidensarbejde i fremtiden	RUC	Januar 2021	LinkedIn og FB	
Video-teaser gamification på arbejdspladsen	RUC, Actee	Januar 2021	LinkedIn og FB	
Instagram takeover for Innovationsfonden #innowomen	RUC	1.-5. feb. 2021	Instagram	
"Online konference om fremtidens vidensarbejde - tilsat gamification"	RUC	1. feb. 2021	IMT Nyhedsbrev	Nyhedsbrev udsendt pr. mail: "IMT Nyhedsbrev nr. 1, 2021". Opslag i IMTs interne nyhedsbrev
Annoncering af SIVs midtvejskonference	RUC		IMTs interne nyhedsbrev	Institut for Mennesker og Teknologi, Roskilde Universitet.
Annoncering af SIVs midtvejskonference.	RUC		RUC's hjemmeside	Ruc.dk/arrangementer
Annoncering af SIVs midtvejskonference	RUC		CSA's nyhedsbrev	Center for Studier i Arbejdsliv.
Trivsel og agilitet på arbejdspladsen - nyt spil	Kooperationen	13. juni 2019	Kooperationen nyhedsbrev	Nyhedsbrev
Spil agil trivsel	Kooperationen		Kooperationen nyhedsbrev	Nyhedsbrev https://kooperationen.dk/projekter/siw-projekt/siw-agil-trivsel/
Fremtidens vidensarbejde er værdidrevet	Kooperationen	28. feb. 2020	Kooperationen nyhedsbrev	Nyhedsbrev
Vellykket SIV-Midtvejskonference	Kooperationen	5. marts 2020	Kooperationen nyhedsbrev	Nyhedsbrev
Gamification	Kooperationen	25. juni 2020	Kooperationens hjemmeside	Samtlige SIV-spil præsenteres på kooperationens hjemmeside https://kooperationen.dk/projekter/siv-projekt/gamification/
Bedre arbejdsforhold for vidensarbejdere	Kooperationen	24. august 2020	Kooperationen nyhedsbrev	Nyudviklet dilemmaspil skal træne ledere og medarbejdere til at håndtere udfordringer i virksomheder, der kombinerer løst- og fastansat arbejdskraft. https://kooperationen.dk/nyheder/bedre-arbejdsforhold-for-vidensarbejdere/

FORMIDLING GENNEM PROJEKTETS ELLER PARTNERES EGNE KANALER #5

AKTIVITET	ANSVARLIG PARTNER	TIDSPUNKT	MEDIE	BESKRIVELSE
Online konference om fremtidens arbejdsliv - tilsat gamification	Kooperationen	5. januar 2021	Kooperationens hjemmeside	Nyhed om slutkonference, https://kooperationen.dk/nyheder/online-konference-om-fremtidens-arbejdsliv/
Online konference om fremtidens arbejdsliv - tilsat gamification	Kooperationen	14. januar 2021	Kooperationens Facebookside	Nyhed Facebook https://business.facebook.com/Kooperationen/photos/a.243717042381009/3602125736540106/?-type=3&theater
Online konference om fremtidens arbejdsliv - tilsat gamification	Kooperationen	28. januar 2021	Kooperationen nyhedsbrev	Nyhed om slutkonference https://mailchi.mp/6e55ee883c43/kooperationens-nyhedsbrev?e=870e64db8c
Online konference om fremtidens arbejdsliv - tilsat gamification	Kooperationen	14. januar 2021	Kooperationen nyhedsbrev	Nyhed om slutkonference https://mailchi.mp/3c5088871fa8/kooperationens-nyhedsbrev?e=870e64db8cb
Spil Kooperativet	Kooperationen	25. februar 2021	Kooperationens hjemmeside	https://kooperationen.dk/projekter/siv-projekt/digitalt-spil-kooperativet/
Hvordan ser dit arbejdsliv ud i 2050?	Kooperationen	11. februar 2021	Kooperationens Facebookside	
Fremtidens arbejde - hvordan drives og ledes kooperativer i dagligdagen	Kooperationen	27. januar 2021	Kooperationens Facebookside	Videofilm om slutkonference
Fremtidens arbejde - hvordan drives og ledes kooperativer i dagligdagen	Kooperationen	27. januar 2021	Kooperationens YouTube Kanal,	Videofilm om slutkonference https://www.youtube.com/watch?fbclid=IwAR3gfON-0vl6o3HUtGXsqVAQkLEqC903_xe69qABFpaZ_AjeQv9_B42cwxBE&v=jkJARbVRMc&feature=youtu.be
Unikt digitalt spil - Kooperativet	Kooperationen	25. februar 2021	Kooperationens Nyhedsbrev	Nyhed om spillet Kooperativet, https://mailchi.mp/81d0828e25e5/kooperationens-nyhedsbrev?e=0072a82515
Testimony: Amazon Mechanical Turk	PROSA	2019	SIV-hjemmeside	
Gamification - spil som procesmetode	PROSA	10. marts 2020	PROSA medlemsmøde	PROSA-medlemsmøde om gamification som metode, bl.a. med oplæg om vores arbejde via SIV.
It-professionelle springer ud som aktivister	PROSA	Marts 2020	Prosabladet	Præsentation af SIV-projektet med eksempler på nye former for fagforeningsarbejde.
Atypisk arbejdende, organisering og huller i dagpengesystemet	PROSA	Løbende netværksmøder i hele perioden	Tværfagligt netværk - Atypisk arbejde	Kvalificering af, hvordan atypisk arbejdende oplever huller i dagpengesystemet og anden lovgivning (konkurrence-lovgivning m.v.) og hvordan de så kan organisere sig.
Atypisk arbejdende, organisering og huller i dagpengesystemet	PROSA	Flere udvalgs møder i 2019 og 2020	FH's udvalg for atypisk arbejde	Kvalificering af, hvordan atypisk arbejdende oplever huller i dagpengesystemet og anden lovgivning (konkurrence-lovgivning m.v.) og hvordan de så kan organisere sig.
Workspace-konference: Nye fællesskaber og faglige netværk	PROSA	16. november 2019	PROSA	Heldagskonference med fokus på faglig innovation, herunder hvordan it-professionelle og vidensarbejdere kan indgå i nye faglige fællesskaber.

FORMIDLING Gennem projektets eller partners egne kanaler #6

AKTIVITET	ANSVARLIG PARTNER	TIDSPUNKT	MEDIE	BESKRIVELSE
Digital organisering	PROSA	10. maj 2019	PROSA	Udarbejdelse af notat om digital understøttelse af organisering, og hvordan dette påvirker selve organiseringsarbejdet.
Tilbage til rødderne	PROSA	Marts 2021	Prosabladet	Marts udgaven af Prosabladet 2021 med særlig vægt på kooperativer. Fire artikler, i alt 12 sider.
Hvordan kan kooperativer og fagforeninger spille sammen	PROSA	September 2020 -Februar 2021	Arbejdsgruppe under FH	Kvalificering af en ny FH-politik for fremme af medarbejdere. FH's beskæftigelsesudvalg
DM i online ledelse 2010	Actee	Oktober 2019	StepStone	Actee har formidlet de udviklede spil i HR Træfpunkt 2019
StepStone nyhedsbrev	Actee	September 2019	StepStone	Actee har formidlet de udviklede spil i StepStone nyhedsbrev (130.000 modtagere)
Job Index nyhedsbrev	Actee	September 2019	Job Index	Actee har formidlet de udviklede spil i Job Index nyhedsbrev (600.000 modtagere)
Oprettelse af SIV Youtube kanal	Actee	25. januar 2021	Actee YouTube	Youtube (https://www.youtube.com/watch?v=FU-8WKQB-Nyw)
Sammenklip af loop video	Actee	27. januar 2021	Actee YouTube	Youtube (https://www.youtube.com/channel/UC6Gb-4PQAP-txHTaameEt2UQ)
Deling a Katias opslag og profil	Actee	28. januar 2021	Actee's LinkedIn	Mailchimp nyhedsbrev - sendt til 12000+ kontakter
Promovering af slutkonference og case#3 spil	Actee	1. februar 2021	Actee nyhedsbrev	
Promovering af slutkonference	Actee	9. februar 2021	Actee's LinkedIn	LinkedIn
Deling af link til SIW case#2 spil til alle StepStone's læsere	Actee	26. februar 2021	StepStone og Jobindex	StepStone og Jobindex (sammenlagt over 200.000 modtagere af nyhedsbrev)

5.2. INTERNATIONALE SAMMENHÆNGE – AKTIVITETER OG RESULTATER

SAMARBEJDE MED UDENLANDSKE AKTØRER

AKTIVITET	ANSVARLIG PARTNER	TIDSPUNKT	BESKRIVELSE
Forskningsseminar - From Antagonists to Allies? Exploring the critical performativity of alternative organization, CBS	RUC	10.-11. jan. 2019	Seminar deltagelse, m. paper og workshop - Katia Dupret gensidig drøftelse af forskningsbidrag Names: CBS og internationale deltagere
Gamification and the future of work	RUC, Actee	28. jan. 2019	Advisory board session: Fælles drøftelse og sparring Navne: RUC, University of Leeds, ACTEE v/Maja Spangsberg, NOCA - HR Professionals & Executives
Agile organizing and social identity	RUC	19. marts 2020	Fælles drøftelse og sparring på paper og fælles forskningsinteresser. University of Leeds
CoopStarter Consortium Meeting, Genova	Kooperationen	15.-17. oktober 2018	Cooperatives Europe. Project cooperation with the following partners: Cooperatives Europe (Belgium), Kapa Network (Greece) Legacoop Liguria and Confcooperative/Irecoop (Italy), Cooperative College, (UK) samt tre ungdomsorganisationer; AEGEE, Promojeunes, CJDES og YECN. The main objectives of the project is to combat youth unemployment and help unemployed people become entrepreneurially educated through common practical experiential learning models developed all around Europe based on case studies and shared experiences. Presentation of SIW project.
Cooperative Governance and the Future of Work, NCR conference, Amsterdam	Kooperationen	3.-4. dec. 2018	Nationale Coöperatieve Raad (NCR). Conference: Millenials and Generational Change. Preparing New Cooperative Members for the Future of Work. Presentation of SIW project. The conference focused on Cooperative Governance and the Future of Work.
Cooperatives in Development Conference Brussels	Kooperationen	11.-12. feb. 2019	The Cooperatives Europe Development Platform (CEDP). Conference. The Cooperatives Europe Development Platform (CEDP) is a network of 10 European cooperative organisations med følgende organisationer: Cera-BRS (Belgium), Coopermondo - Confcooperative (Italy), the Co-operative College (United Kingdom), DGRV (Germany), Euro Coop (EU), Kooperationen (Denmark), Legacoop (Italy), We Effect (Sweden), Ajeec-Nisped (Israel) and REScoop (EU). Presentation of SIW project.
Competences for Effective labour Market Entry. Conference Bologna	Kooperationen	26.-27. nov. 2019	Demetra Formazione S.r.l.. Project cooperation. Præsentation af SIW-Projektet. Project Partners: DEMETRA FORMAZIONE, Italy, Reseau Europeen Des Villes Et Regions De L'economie Sociale Aisbl, (REVES), Belgien, Academy Of Entrepreneurship Astiki Etaireia, Greece, Universidad Internacional De La Rioja, UNIR, Spain Accesspoint Coop Soc Onlus, Italy, Eduplus, Lituanian, SCS Azioninnova spa, Italy, Katholieke Hogeschool Vives Zuid, Belgien. The project Competences for Effective labour Market Entry has its focus on soft skills gap among young graduates.
CoopStarter Consortium Meeting, Brussels	Kooperationen	14.-15. jan. 2020	Cooperatives Europe. Discussions on the specific issues facing young people and the future of work in the current labour environment: insecurity, lack of social protection, in-work poverty and precarious working conditions. Dessimination of the SIW project.
Cooperatives in Development Conference Brussels, online	Kooperationen	28. april 2020	The Cooperatives Europe Development Platform (CEDP). Project cooperation with the following partners: Cooperatives Europe (Belgium), Kapa Network (Greece) Legacoop Liguria and Confcooperative/Irecoop Emilia-Romagna (Italy), Cooperative College, (UK) samt tre ungdomsorganisationer; AEGEE, Promojeunes, CJDES og YECN. The main objectives of the project is to combat youth unemployment and help unemployed people become entrepreneurially educated through common practical experiential learning models developed all around Europe based on case studies and shared experiences. Discussing digitalisation, NSE and results of SIW project.

SAMARBEJDE MED UDENLANDSKE AKTØRER #2

AKTIVITET	ANSVARLIG PARTNER	TIDSPUNKT	BESKRIVELSE
Competences for Effective labour Market Entry, online conference	Kooperationen	30. april 2020	University De La Rioja, UNIR, Spanien and Katholieke Hogeschool Vives Zuid, Belgien. The project has the objective to help boosting soft skills of young people and their employability through the creation of videogame. It brings together partners from six EU Member States representing the world of research and education, (social economy) enterprises, public authorities and IT. The game will build on preparatory research and surveys among employers and students. It will be accompanied by a specific toolkit for teachers, trainers and professors.
CECOP Working Group on Non Standard & Platform Work.	Kooperationen	19. juni 2020	The European confederation of industrial and service cooperatives (CECOP). Provisional report on platforms and non-standard work on the situation of non-standard and platform workers during the covid-19 pandemic.
Non-standard employment and cooperative solutions: Legal challenges.	Kooperationen	28. sep. 2020	The European confederation of industrial and service cooperatives (CECOP). CECOP working group on Platform and Non-Standard Work: Policy update of what is happening at the EU level and advocacy work based on the Policy Paper we jointly wrote with CECOP's medlemmer. European Social Policy with cooperatives at the centre - Linking issues of NSE to European legislation, such as the Platform Work Initiative, the Social Economy Action Plan and the European Pillar of Social Rights.
ALL FOR ONE - Online Conference.	Kooperationen	3. dec. 2020	The European confederation of industrial and service cooperatives (CECOP). CECOP Working Group on Platform and Non-Standard Workers. Non-standard and platform work has become a challenge in many European countries. The cooperative movement has developed several successful models to face these new forms of employment and to ensure that workers have decent work in dignity.
Cooperatives in Development Conference Brussels, online	Kooperationen	18. feb. 2021	The European confederation of industrial and service cooperatives (CECOP). Introduction of the SIW Cooperative Game (#spil3 - Kooperativet).
Competences for Effective labour Market Entry, online conference	Kooperationen	3. marts 2021	University De La Rioja, UNIR, Spanien and Katholieke Hogeschool Vives Zuid, Belgien. Introduction of the SIW' Cooperative Game (#spil3 - Kooperativet).
CeCOP Working Group on Non Standard & Platform Work.	Kooperationen	8. feb. 2021	The European confederation of industrial and service cooperatives (CECOP). Cooperatives and Platform work - Draft. CECOP Working group on Platform and Non-Standard Work: Policy update of what is happening at the EU level and advocacy work based on the Policy Paper we jointly wrote with CECOP's medlemmer.
The cooperative model: the role of digital labour platforms in transforming the world of work	Kooperationen	5. marts 2021	International Cooperative Alliance -European Union Framework Partnership Agreement. Foredrag om mulighederne og udfordringerne, som er forbundet med arbejdet på digitale arbejdsplatforme i udviklingslande. Foredraget omhandler, hvilken rolle kooperativer spiller i at forbedre arbejdsforhold for platformsarbejder
UNI Organising Forum "Organising and Digital Technology"	PROSA	27.-28. maj 2019	Antwerpen, Belgien. UNI Global Union, Konferencedeltagelse
Tech & games organizing workshop	PROSA	6. maj 2020	Online konference UNI Global Union, Konferencedeltagelse
Internt samarbejde mellem Actee konsulenter	Actee	August 2020	I forbindelse med oversættelsen af spillene, har alle Actee kunder og konsulenter adgang til SIV-spillene
The Future of Work	Per Kongshøj Madsen	Jan. 2017 - Nov. 2020	Forsknings samarbejde (associeret forsker). The future of work: Opportunities and challenges for the Nordic models, FAFO, Oslo

UDENLANDSKE AKTIVITETER

AKTIVITET	ANSVARLIG PARTNER	TIDSPUNKT	BESKRIVELSE
Critical Edge Alliance - Conference thematic line: Co-Creativities: University - Society Partnerships - 3rd Critical Edge Alliance International Conference on Higher Education for the 21st Century: Innovations in University- Society Partnerships	RUC	19.-23. sep. 2017	Mumbai. Oplæg og udveksling om SIV. Konferencedeltagelse med paper - Social and technological potentials and challenges of knowledge work in a global world.
LAEMOS (Latin American & European Organization Studies) - Organizing for Resilience - Subtheme 12 - Organizations and social innovation.	RUC	22.-24. marts 2018	Buenos Aires. Oplæg og udveksling om SIV. Konferencedeltagelse med paper: How can social innovation be (come) an answer to global and technological challenges?
Organization Studies Workshop #14 - Organizations and Technology	RUC	22.-25. maj 2019	Mykonos, Grækenland. Konferencedeltagelse med paper -Sustainable organizing is it made possible by tech-development?
Making a difference in the world = work devotion 24/7?	RUC	20.-23. maj 2020	Organization Studies Workshop #15 - Organizing Sustainably - actors, institutions, and practices. Online Konferencedeltagelse med paper og video - Purpose driven organization and work intensification
Pushing and pulling: the micropolitics of virtual communication tools: Exploring emotional labour in a digital context in an agile IT company.	RUC	Sep. 2020	Oplæg præsenteret på 10th Nordic Working Life Conference: The changing nature of Nordic working life. 2020 - omlagt til digital konference
Løbende fremhævelse af projektet i salgsarbejde	Actee	Sommer 2019 og frem	Løbende fremhævelse af projektet i salgsarbejde
Opslag på LinkedIn	Actee	Okt. 2019	Reference til det nye spil og SIV-projektet
Opslag i nyhedsbrev, 6000 modtagere	Actee	Sep. 2019	Actee nyhedsbrev, artikel om DM i ledelse med link til finalespillet Agil Trivsel. Actee/StepStone
Link til kort version af Agil Trivsel på frontpage	Actee	Okt. 2019 - Marts 2020	https://actee.com/global-landing/
Gratis adgang til kort version på hovedsiden og link til den lange version af spillet	Actee	2020 og frem	https://actee.com/games/agil-trivsel-teaser/
Opslag i nyhedsbrev	Actee	Juli 2019	Actee nyhedsbrev, annoncering af case #1
Blog på Actee.com	Actee	Juni 2019	https://actee.com/news/news-blog/increase-the-well-being-and-usage-of-agile-methods-in-the-workplace-with-a-new-game/
Nordic Working Life Conference, Aalborg	Teknologisk Institut, Per Kongshøj Madsen	September 2020	Fremlæggelse af artikeludkast: T. Andersen, M. Hartung, P.K. Madsen: Knowledge workers on the Danish labour market – are they facing precarious working conditions and what are the challenges for social partners and political actors?

5.3. SPIN-OFF

NYE ELLER BESLÆGTEDE PROJEKTER ELLER ANDRE AKTIVITETER INSPIRERET AF PROJEKTET

AKTIVITET	ANS-VARLIG PARTNER	TIDS-PUNKT	BESKRIVELSE
Rådgivning, Arbejdsmiljø København v/Mads Lund	RUC	11. juni 2019	Rådgivning om agil omstilling og psykisk arbejdsmiljø.
Rådgivning og oplæg, HK Hovedstaden Kontorchef Karina H. Møllerup og Allan Døcker v/Katia Dupret	RUC	12. sep. 2019	Rådgivning om agil omstilling og psykisk arbejdsmiljø
Rådgivning og oplæg, Finansforbundet	RUC	15. nov. 2019	Rådgivning om sociale fællesskaber i den agile omstilling og psykisk arbejdsmiljø
Rådgivning og oplæg, Arbejdsmiljø København	RUC	18. sep. 2019	Rådgivning om agil omstilling og psykisk arbejdsmiljø og trivsel
Rådgivning og oplæg, CBS	RUC og Actee	30. okt. 2019	Rådgivning og brug af spil - med fokus på agil omstilling og psykisk arbejdsmiljø
Rådgivning og oplæg, Magisterforeningen	RUC	Juni 2020	Drøftelser om udarbejdelse af rådgivning og brug af spil med afsæt i SIVs forskning. Drøftelse af brug af spil - fokus på agil omstilling og psykisk arbejdsmiljø, samt løse ansættelser (spil 1 og 2)
DM i ledelse, Step Stone & Actee og Katia Dupret	RUC og Actee	2. okt. 2019	Katia Dupret er facilitator og kommentar ved HR Træfpunkt i Øksnehallen, en forkortet version af Agil Trivsel bruges til finalen i mesterskaberne. -Spilplatformen Actee og StepStone er værter for mesterskabet. Mesterskabet tager udgangspunkt i Actee's online ledelsesspil - en simulation med realistiske dilemmaer, hvor deltagerne træner sine evner til at lede forandring ved at træffe en række valg og få sine medarbejdere med ombord.
Leadership E-Games - global gaming competition	Actee	Nov. 2019	Agil trivsel, blev udviklet som kort version og oversat, allerede i 2020 er blandt de top-5 mest spillede spil ud af de 60, der er på listen. Forklaringen på den store udbredelse, kan delvist tilskrives, at dette spil blev brugt til Leadership E-games, som er en global event Actee afholder hvert år.
Rådgivning og Oplæg, CA, Gentofte og Konsulenthuset for Socialøkonomi v/Trine Velling	RUC	5. dec. 2019	Iværksætterkompetencer og workshop
ErhvervsAkademiet Århus, Konsulent Klaus Haltrup Gordios	RUC	28. april 2020	Undervisning erhvervsledere med SIV spillet Agil Trivsel
Fremtidens arbejdsmarked - hvordan gør vi det robust? Agil organisering og Trivsel ROD - praktiker/Forskernetværk, RUC, Reload, Magnus Christensson, Maja Spangsberg Actee og Katia Dupret	RUC, Actee, Reload	3. juni 2019	Oplæg og spilseance med SIV spillet Agil Trivsel i netværket
Forsknings- og rådgivningssamarbejde. Jette Meyer-Kristensen og Vibeke Ahlmann i IDA	RUC	Marts 2020	Drøftelse af fremtidigt forsknings samarbejde
Multistakeholdersamarbejde om fysisk iværksætteri	RUC	31. aug. 2020	Samarbejdsaftale med iværksætterfællesskabet "Under Broen" og DTU om fremtidens fysiske iværksættere og soloselvstændige og bæredygtige arbejdsfællesskaber og organiseringer. Tilbagevendende møder m. Katia Dupret og adm. Dir. Malte Hertz Jansen, Diplomudd. DTU mfl.

NYE ELLER BESLÆGTEDE PROJEKTER ELLER ANDRE AKTIVITETER INSPIRERET AF PROJEKTET #2

AKTIVITET	ANSVARLIG PARTNER	TIDSPUNKT	BESKRIVELSE
Animationsvideo om fremtidens arbejdsliv	RUC	12. feb. 2021	Animationsvideo på baggrund af resultater i SIV-projektet Roskilde Universitet, IMT, PROSA og Robotnik
Udvikling af digitalt konferencekoncept	RUC	8.-12. feb. 2021	Slutkonferencen blev udviklet som digitalt konferencekoncept, med faglige indlæg, spilsessioner og debat. Det krævede et særligt teknisk setup og markedsføring. Roskilde Universitet, hele SIV-teamet
Oversættelser af samtlige SIV spil til den globale platform	RUC, Actee	Løbende frem til projektafslutning	Oversættelser af samtlige SIV spil til den globale ACTEE spil-platform
Ph.d.-ansøgning af opslået ph.d.-stipendie hos Spar Nord Fonden vedrørende øget ulighed i Danmark siden finanskrisen.	RUC	30. april 2020	Ph.d.-ansøgningen havde titlen "Kooperativt vidensarbejde - kooperativet som et middel til at modvirke prekarisering blandt unge danske vidensarbejdere", og handlede om medarbejderkooperativer som en potentiel løsningsmodel i forhold til prekariseringstendenser og øget ulighed blandt unge danske vidensarbejdere Spar Nord Fonden.
Facilitering af "Agil Trivsel"-spillet til teamdag hos CBS' karriere-enhed.	RUC, Actee	30. okt. 2019	Facilitering Copenhagen Business School. Sted: Comwell Borupgaard.
Facilitering af "Agil Trivsel"-spillet hos PROSA.	RUC	5. feb. 2020	Facilitering. PROSA. Sted: PROSA
Facilitering af SIV-spillet 'Hold fast i talenterne', der har fokus på dilemmaer for løstansatte.	RUC	28. jan. 2021	Fandt sted over Teams. Arrangement med oplæg om, facilitering af og efterfølgende feedback i forhold til spilsession af SIV-spillet 'Hold fast i talenterne' blandt en gruppe af atypisk beskæftigede medarbejdere på instituttet. Inkluderede blandt andet facilitering af en dialog mellem medarbejderne og prodekan Camilla Schmidt om, hvordan man kan forbedre vilkårene for gruppen af atypisk beskæftigede medarbejdere.
Nyt projekt. COMPETE. Competences for Effective labour market Entry! (2019-2022)	Koope-rationen		<p>Fremtidens kompetencebehov kræver løsninger, der vidner om respekt for mennesket og dets grundlæggende rettigheder. Faglighed og personlighed skal gå hånd i hånd og fremtidens medarbejdere skal kunne balancere mellem de to. Flere og flere arbejdsgivere efterspørger højtuddannede medarbejdere med kompetencer indenfor blandt andet kommunikation, samarbejde, kreativitet og kritisk tænkning. En tendens som spås at blive forstærket over det næste årti.</p> <p>COMPETE! har som overordnet mål at udvikle relevante værktøjer, der skal støtte kandidater og nyuddannede i at tilegne sig bløde kompetencer, også kaldet soft skills. Projektet skal forbedre de unges bløde kompetencer, så de bliver jobparate til fremtidens arbejdsmarked. Ved at supplere de hårde faglige kompetencer med humanistiske, kreative, personlige og sociale kompetencer, får nyuddannede refleksive kvaliteter, som er en forudsætning for at komme ind på arbejdsmarkedet.</p> <p>Deltagere: Universidad Internacional De La Rioja, DEMETRA FORMAZIONE, Italien, Reseau Europeen Des Villes Et Regions De L'economie Sociale Aisbl, (REVES), Belgien, Academy Of Entrepreneurs-hip Astiki Etaireia, Grækenland, Universidad Internacional De La Rioja, UNIR, Spanien, Accesspoint Coop Soc Onlus, Italien, Eduplius, Litauen, Kooperationen, Danmark, SCS Azioninnova spa, Italien, Katholieke Hogeschool Vives Zuid, Belgien</p>

NYE ELLER BESLÆGTEDE PROJEKTER ELLER ANDRE AKTIVITETER INSPIRERET AF PROJEKTET #3

AKTIVITET	ANS-VARLIG PARTNER	TIDS-PUNKT	BESKRIVELSE
Exkubator för kooperativt företagande i Öresund,	Koope-rationen	Jan. 2021 - Sep. 2022	EU-programmet Interreg Öresund-Kattegat-Skagerrak. Nyt projekt Projektet ska starta en exkubator för kooperativer i Öresundsregionen som kan støtte iværksættere om at starte virksomhed. Undervisningsmateriale til projektet tager bl.a. afsæt i spillet "Kooperativet" samt faciliteringsguiden begge udviklet i SIV-projektet.
Planlægning af studietur med fokus på kooperativer som et relevant redskab for it-professionelle og andre videnarbejdere.	PROSA	Oprindeligt planlagt til september 2020, men pt. udsat til 2021	Nyt projekt som opfølgning på problemstillinger, der er fremkommet via SIV.
Inspiration til opstart af nyt forskningsprojekt	PROSA	2021 - 23	CUPP (Critical Understanding of Predictive Policing). Opstart af nyt forskningsprojekt i samarbejde med flere universiteter og med praktisk formål, inspireret af det gode samarbejde i SIV. Forskningsprojekt om implikationerne af nye digitale redskaber hos politiet. Støttet af NordForsk for perioden 2021-2023.
Inspiration til opstart af nyt forskningsprojekt	PROSA		SHADES (of platform work) SHAPing DEcent Standards of platform work: Design of innovative digital tools for platform workers. Ansøgning om opstart af nyt forskningsprojekt i samarbejde med både forsknings- og praktiske interessenter (CBS, HK, Kooperationen). I gang med ansøgninger, har pt. sendt to afsted og venter på svar.
Opstart af et alternativ til etablerede budplatforme	PROSA		Støtte til aktivistgruppe, der vil starte et platformskooperativ - baseret på en it-plattform og i samarbejde med andre faggrupper. Projektet er i opstartsfasen.
Automatisering af løbende trivselsmåling	Reload	2020	OfficeVibe. Samtaler udført i relation til SIV projektet har understøttet automatiseringen af dataindsamling om trivsel og engagement i organisationen. Data vil fremover blive brugt til at udvikle specifikke indsatser for at øge trivsel, motivation og arbejdsglæde.
Oversættelser af spil	Actee		ved at oversætte vil alle spil kunne benyttes som en del af de 12.000 spil der spilles pr år. alle konsulenter og kunder kan på dansk og engelsk benytte spil fremadrettet.
Opdatering af Actee datamodul	Actee		Tilføjelse af opsamlende datamodul og profilværktøj i Actees spilstruktur, der viser spillerens samlede valg i slutningen af spillet. Anders Thorup Schmidt og Leif Sørensen. Det nye datamodul er udviklet til SIV, men har også fundet anvendelse i Actee's øvrige værktøjer.
Tilføjelse af teoriramme til eksisterende teoribibliotek	Actee	Feb. 2020	Tilføjelse til ActeeCommunication
Tilføjelse af teoriramme til eksisterende teoribibliotek	Actee	Nov. 2019	Tilføjelse til ActeeChange
Tilføjelse af teoriramme til eksisterende teoribibliotek	Actee	Aug. 2020	Tilføjelse til ActeeChange
Fokus på arbejdsforhold hos freelancere	Actee	Juli 2020	Etablering af forretningskontakt (Wordmaster)

5.4. INSTITUTIONSNIVEAU

INDDRAGELSE I UNDERVISNINGSSAMMENHÆNGE ELLER TVÆRINSTITUTIONELT SAMARBEJDE

AKTIVITET	ANSVARLIG PARTNER	INSTITUTIONEL SAMMENHÆNG	TIDSPUNKT	BESKRIVELSE
Trukket på forskning fra SIV projektet på kandidatuddannelse på RUC	RUC	RUC, psykologi, kursus: "Arbejdslivets psykologiske dimensioner"	E2019 og F2020	Indhold i undervisningen
Præsentation og brug af Agil Trivselsspillet på kandidatuddannelsen - Arbejdsliv	RUC	RUC, Arbejdsliv, kursus: Anvendte spillet til at udvikle de studerende forståelse af forandringsdynamikker	Sep. 2020 og jan. 2021	Kurset 'Arbejde og forandringsmetoder' September 2020: ca. 30 studerende Februar 2021: ca. 20 studerende
Spil i intern organisationsudvikling på RUC	RUC		28. jan. 2021	Spillet spil om løstansættelser med løstansat og efterfølgende diskussion med vicedekan. 5 deltagere
Samarbejde mel. SIV og Open Entrepreneurship Lab	RUC	Møde m. Business Unit Manager Rune Egedal Westergaard og Katia Dupret	12. aug. 2020	Samarbejde med Rektoratets enhed for eksterne samarbejder og entreprenørskab. Roskilde Universitet, IMT
Exkubator för kooperativt företagande i Öresund	Kooperationen	Coompanionen, Kooperationen, Tænketanken Demokratisk Erhverv	Jan. 2021 - Sep. 2022	Undervisningsmateriale til projektet tager bl.a. afsæt i spillet "Kooperativet" og faciliteringsguiden, begge udviklet i SIV-projektet.
Klaus Haltrup	Actee	EAAA (Erhvervsakademiet Aarhus)	Forår 2020	Brug af SIW-spil som en del af Actee pakken
Digital transformation - fra data til drift	Reload	Djøf	Jan.-marts 2020	Erfaringer fra SIV projekter har inddraget i udvikling af et modul i forbindelse med videreudvikling og relancering af kursus

5.5. POLITISK NIVEAU

POLITISKE TILTAG ELLER ANDRE AKTIVITETER INSPIRERET AF PROJEKTET

AKTIVITET	ANSVARLIG PARTNER	TIDS-PUNKT	BESKRIVELSE
Rådgivning og oplæg - Kortlægning af fremtidens arbejdsmarked, Erhvervsstyrelsen	RUC	2. april 2020	Kortlægning af fremtidens arbejdsmarked – Erhvervsstyrelsen. Katia Dupret, Maria Louise Bønnelykke (konsulent)
Rådgivning og oplæg -Kompetenceudvikling for fremtidens akademikere i den digitale omstilling, Medarbejder og kompetencestyrelsen	RUC	22. nov. 2019	Nyoprettet CompetenceFond for det statslige område for akademikere og indsats på digitaliseringsområdet. Der laves en indstilling til kompetencefonden på baggrund af rådgivningen. Katia Dupret, Mette Baltzer Knudsen, Mia Ebert Jørgensen (konsulenter)
Rådgivning og oplæg - Fremtidens arbejdsmarked - Agil organisering kræver kvalificeret fokus på sociale dynamikker, Arbejdsmiljøsekretariatet København	RUC	18. sep. 2019	Fremtidens arbejdsmarked - Agil organisering kræver kvalificeret fokus på sociale dynamikker . Katia Dupret
Valgt som delegeret på DM-kongres	RUC	2019	Sofie Billekop valgt som delegeret efter oplæg på Forum for Ligestilling og dermed stemmeberettiget ift. DM's fremtidige politiske og organisatoriske retning
Rådgivning til DM	RUC	17. juni 2020	Faglig rådgivning om nye organisationsformer, arbejdsliv og branchespecifik atypiske ansættelser. Samtale Katia Dupret (RUC) og Camilla Gregersen, DM.
Rådgivning/formidling af SIV-relateret viden til Danmarks Statistik	RUC, Teknologisk Institut	3. sep. 2020 - Marts 2021	Tilbage melding til DST på baggrund af analyser i SIV om mere præcis monitorering af atypisk beskæftigede. Udarbejdelse og fremsendelse af anbefalinger til justering af monitorering af atypisk beskæftigede Danmarks Statistik
Paneldebat om fremtidens arbejdsliv	RUC	12. feb. 2021	Paneldebat om fremtidens arbejdsliv i samarbejde med SIV projektets virksomheds-case-partnere. RUC, IMT v/Katia Dupret, Roskilde Festival v/Dorte Hove Olesen, Reload v/Magnus Christensson, Analyse & Tal v/Sarah Steinitz
Anbefalinger til beslutningstagere og ledere - på baggrund af resultater i SIV-projektet	RUC	Marts 2020	Anbefalinger fra SIV projektet på baggrund af de kvantitative og kvalitative resultater. Sendes til fagforeninger; DM, Djøf, IDA, Folketinget mfl.
Bedre rammevilkår for det nære ejerskab i dansk erhverv,	Kooperationen	18. sep. 2020	Notat om det gode arbejdsliv: Arbejdsmarkedet er i oprud og et stigende antal iværksættere vender sig derfor nu mod andelstanken. Andelseje giver fx journalister og nyuddannede vidensmedarbejdere mulighed for at kombinere freelancerens frihed og indflydelse på eget arbejde med trygheden i at være fastansat. Nye borgerlige, Radikale Venstre, Konservative, Venstre, Liberal Alliance.
Behov for bedre kooperative rammevilkår i Danmark,	Kooperationen	31. sep. 2020	Argumentationspapir om prekære ansættelser, freelancearbejde og nye organiseringsformer: Den kooperative virksomhedsform er en interessant og værdifuld måde at organisere økonomisk virksomhed på, der historisk har haft stor samfundsmæssig betydning i Danmark. Men det er også en organisationsform, der kan udgøre den rigtige ramme for morgendagens borgerinitiativer og økonomiske fællesskaber. Det kan være: medarbejderejede virksomheder, hvor vidensmedarbejdere, freelancere, mv. i fællesskab undgår prekære ansættelser og sikrer sig maksimal indflydelse på eget arbejde. Social Demokrati, SF, Enhedslisten, Alternativet.
Kampagne for organisering af ansatte og freelancere inden for spilområdet i Danmark	PROSA	Vi startede efteråret 2019, pga. Corona er det dog midlertidigt forsinket.	PROSA har rakt ud til andre fagforeninger og til det internationale initiativ GWU (Game Workers Unite) om at i fællesskab organisere spilbranchen i Danmark - med mål om en "kreativ overenskomst for den kreative branche" og om en fællesklub på tværs af fagligheder og ansættelsesformer. Flere forskellige fagforeninger er involveret.

5.6. PUBLIKATIONER

FORSKNINGSPUBLIKATIONER UDSPRUNGET AF PROJEKTET: BØGER, RAPPORTER, ANTOLOGIBIDRAG, TIDSSKRIFTARTIKLER, ARBEJDSPAPIRER, KONFERENCEBIDRAG, ANDET

AKTIVITET, ANSVARLIG PARTNER	FORFATTER	PUBLIKATIONENS KARRIER, TIDSPUNKT	STATUS
Forskningsseminar - From Antagonists to Allies? Exploring the critical performativity of alternative organization, CBS (RUC)	Katia Dupret	10-11. jan. 2019	Udgivet
A systematic review of risk and protective factors associated with temporal, spatial and occupational flexibility among knowledge workers today. (RUC)	Sabina Pultz og Katia Dupret	Working Paper series	Udgivet
Teknologisk medieret solidaritet som social bæredygtighed. (RUC)	Katia Dupret	I Langergaard & Dupret (red.) Social Bæredygtighed - begreb, felt, kritik. Frydenlund Academic, 2020	Udgivet
Workarounds in the Danish health sector: From tacit to explicit innovation. (RUC)	Katia Dupret & Bjarke Friborg	Nordic Journal of Working life studies.	Udgivet
The promise of learning through gaming at work - In Maja Lotz, Bente Elkjaer & Niels Christian Mossfeldt Nickelsen (Eds.) Current practices in workplace and organizational learning – Revisiting the classics and advancing knowledge. An anthology in the 'Lifelong Learning Book Series: Rethinking lifelong learning for the 21st century' (Springer) (RUC)	Katia Dupret	Bogkapitel	Udgives marts/april 2021
Hard/heart worker: work intensification in purpose driven organisations. Qualitative Research in Organizations and Management, (ahead-of-print). https://doi.org/10.1108/QROM-07-2020-1989 (RUC)	Katia Dupret og Sabina Pultz	Qualitative Research in Organizations and Management	Udgivet
Agile project management: “people as our most important asset”? (RUC)	Katia Dupret og Sabina Pultz	Videnskabelig artikel	Review
Feelings online: Exploring emotional labour in a digital context in an agile IT company. (RUC)	Sabina Pultz & Katia Dupret	Videnskabelig artikel	Review
Working with the heart: Exploring the emotional labor among casualized and tenured knowledge workers (RUC)	Sabina Pultz & Katia Dupret	Videnskabelig artikel	Review
Sustainable organizing – what to learn from the social and solidarity economy focusing on participatory governance, reciprocity and emotion work? (RUC)	Katia Dupret & Jennifer Eischweiler	Videnskabelig artikel	Review
What’s the purpose? Exploring ‘Purpose’ through Dimensions of Alternative Organizing (RUC)	Katia Dupret & Anne Vorre Hansen mfl.	Videnskabelig artikel	Review
Ledelse uden ledere; Tidsskrift for Arbejdsliv, (RUC, Kooperationen)	Klaus T. Nielsen, Anders Pilmark, Anne Vorre Hansen, Elsa Brander, Katia Dupret	Videnskabelig artikel	Review
Titel: “Knowledge Workers, Unionism and Collective Organisation in the 21st Century”. Udgivelsessted: SIVs hjemmeside (www.futureknowledgework.com). (RUC)	Bjarke Friborg og Anders Pilmark.	Working Paper Series - SIW.	Udgivet

FORSKNINGSPUBLIKATIONER UDSPRUNGET AF PROJEKTET: BØGER, RAPPORTER, ANTOLOGIBIDRAG, TIDSSKRIFTARTIKLER, ARBEJDSPAPIRER, KONFERENCEBIDRAG, ANDET #2

AKTIVITET, ANSVARLIG PARTNER	FORFATTER	PUBLIKATIONENS KARAKTER, TIDSPUNKT	STATUS
A systematic review of risk and protective factors associated with flexibility: Working Paper Series – Socially Innovative Knowledge Work. Roskilde Universitet. Working Paper Series – Socially Innovative Knowledge Work, (RUC)	Sabina Pultz & Katia Dupret	Working Paper Series – SIW September 2020	Udgivet
Den store og den nære mening: Psykisk arbejdsmiljø for medarbejdere, der arbejder formålsdrevet (RUC)	Katia Dupret & Jonas Hedegaard	Tidsskriftet Erhvervspsykologi	Udgivet
Fremtidens arbejde kalder på ny teknologi-socialitet. (RUC)	Katia Dupret	Populærvidenskabelig artikel HR Chefen: tidsskrift om personaleledelse, 20(4), 18-21.	Udgivet
Danske vidensarbejderes beskæftigelses- og arbejdsvilkår, arbejdsmiljø og helbred: En kortlægning af udviklingen siden 2006 (2019); Taastrup: Teknologisk Institut. (Teknologisk Institut, Per Kongshøj Madsen)	Tine Andersen, Malene Hartung & Per Kongshøj Madsen	Rapport	Udgivet
Knowledge workers on the Danish labour market – are they facing precarious working conditions and what are the challenges for social partners and political actors? (Teknologisk Institut, Per Kongshøj Madsen)	Tine Andersen, Malene Hartung & Per Kongshøj Madsen	Artikeludkast	Review
Knowledge workers in atypical employment – What is their state in the Danish flexicurity-model? 33 sider (Teknologisk Institut, Per Kongshøj Madsen)	Tine Andersen, Malene Hartung & Per Kongshøj Madsen	Videnskabelig artikel	Review
Knowledge workers on the Danish labour market – are they facing precarious working conditions and what are the challenges for social partners and political actors? 24 sider. (Teknologisk Institut, Per Kongshøj Madsen)	Tine Andersen, Malene Hartung & Per Kongshøj Madsen	Konferencebidrag til Nordic Working Life Conference, Aalborg, september 2020.	
New ways of organising work in 2021	Tine Andersen, Malene Hartung & Per Kongshøj Madsen	Working Paper series – SIW	Online publicering på SIV's og TI's hjemmeside

ANDRE PUBLIKATIONER UDSPRUNGET AF PROJEKTET

AKTIVITET (TITEL), ANSVARLIG PARTNER	FORFATTER	PUBLIKATIONENS KARAKTER	STATUS
Arbejdsfællesskaber i en ny tidsalder (Kooperationen)	Elsa Brander	Futuriblerne. Selskabet for Fremtidsforskning, 2019. Print. September 2019.	Udgivet
Amazon Mechanical Turk. Outsourcing microtasks and performing work from home. (Kooperationen)	Elsa Brander	Artikel til SIV's hjemmeside www.futureknowledgework.com/new-page-42	Udgivet
Topcoder. Workers selecting their own tasks. (Kooperationen)	Elsa Brander	Artikel til SIV's hjemmeside www.futureknowledgework.com/topcoder	Udgivet
KnowledgeWorker. Member driven cooperatives. (Kooperationen)	Elsa Brander	Artikel til SIV's hjemmeside www.futureknowledgework.com/knowledgeworker	Udgivet
Google Inc. Rethinking Acts of Citizenship (Kooperationen)	Elsa Brander	Artikel til SIV's hjemmeside www.futureknowledgework.com/new-page-86	Udgivet
"Min farfar havde engang en virksomhed – nyt liv til medejerskabet", Eftertrykket.dk, 3.2.2021 (PROSA)	Bjarke Friberg og Marc Grøn-lund	Bog anmeldelse af "Medejer – Kunsten at overhale konkurrenter gennem demokratisk ejerskab"	
faciliteringsguides til spil 1, 2, 3 (Actee, RUC, PROSA, Kooperationen, Reload)	Anders Thorup Schmidt, Katia Dupret, Sabina Pultz, Bjarke Friberg, Elsa Brander, mfl.	Faciliteringsguides til alle tre spil: siw.actee.com og www.futureknowledgework.com	Vejledningen er tilknyttet spillet og kan hentes af facilitatorer
Blogpost (Reload)	Magnus Christensson	Hvad tænker du på, når du tænker på ledelse? Blogpost på Reload website, 17.09.19	

6. Bibliografi

Khandker, S. R., Koolwal, G., & Samad, H. (2010). *Handbook on impact evaluation : quantitative methods and practices*. Washington D.C.: The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank.

Klein, J. (2013) Introduction: social innovation at the crossroads between science, economy and society, in Moulaert, F., et al. *The International Handbook on Social Innovation : Collective Action, Social Learning and Transdisciplinary Research*, Edward Elgar, ProQuest Ebook Central, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/kbdk/detail.action?docID=1220164>.

Moulaert, F. (ed). (2013). *The international handbook on social innovation: collective action, social learning and transdisciplinary research*. Edward Elgar.

Pedersen, D. B. (2017). *IMPACT: Redskaber og metoder til måling af forskningens gennemslagskraft*. Det Frie Forskningsråd.

Riley, B., Kernoghan, A., Stockton, L., Montague, S., Yessis, J., & Willis, C. (2018). Using contribution analysis to evaluate the impacts of research on policy: Getting to 'good enough'. *Research Evaluation*, 27(1), pp. 16-27.

TEPSIE (2015). 'Doing Social Innovation: A Guide for Practitioners'. A deliverable of the project: "The theoretical, empirical and policy foundations for building social innovation in Europe" (TEPSIE), European Commission – 7th Framework Programme, Brussels: European Commission, DG Research.

/nnovationsfonden



TEKNOLOGISK
INSTITUT

Actee.



KKOOPERATIONEN

PROSA

RELOAD

RUC