

**Delta organiserer ansatte i offentlig tjenesteyting på tvers av fagområder og yrkesgrupper - de menneskene som skaper velferden. Vi arbeider med å utvikle arbeidslivet med fokus på medlemmenes livskvalitet.**

Delta har over 80 000 medlemmer og er en partipolitisk uavhengig arbeidstakerorganisasjon. Delta er tilsluttet hovedorganisasjonen YS – Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund.

**Vi er her for deg!**

Med medlemskap i en fagforening står du sterkere på arbeidsplassen og får større muligheter til å påvirke. Bli bedre kjent med oss og meld deg inn på [delta.no](http://delta.no).



# DIGITALISERING PÅ MENNESKENES PREMISSE

## Sju gode råd om digitalisering

**Deltas politikkdokument**

Vedtatt av hovedstyret 20. mars 2019



## Teknologi som utfordring og mulighet

**Samfunnet** står overfor store utfordringer knyttet til miljø og klima, befolkningsutvikling og press på velferdstjenestene. Samtidig opplever vi en teknologisk utvikling som fundamentalt endrer måten vi lever, arbeider og forholder oss til hverandre på.

Brukt på riktig måte, vil teknologien bidra til å løse mange av utfordringene og gjøre tjenestene bedre. Samtidig er det fare for at den teknologiske utviklingen skaper store økonomiske og sosiale ulikheter. Den digitale teknologien skaper både muligheter og utfordringer på en rekke samfunnsområder, blant annet når det gjelder personvern.

► **Klok styring må til for å sikre at teknologien utvikles og benyttes på menneskenes premisser og ikke omvendt. Målet må være å få det beste ut av teknologien og motvirke uheldige virkninger av den. En offensiv politikk kan gi Norge en framtidig rett posisjon og bidra til bærekraftig vekst.**

**Offentlige tjenester** må aktivt utvikles i takt med de teknologiske mulighetene, både for å beholde sin legitimitet og for å sikre at vi har et rettferdig og bærekraftig velferdssamfunn også i framtiden. Teknologien endrer innbyggernes forventninger, og skaper nye muligheter til forbedringer og effektivisering av tjenestene.

Vi må ha en sterk og velfungerende offentlig sektor for at næringslivet skal lykkes med det teknologiske skiftet. Noen viktige stikkord er utdanning, forskning, infrastruktur, samfunnsplanlegging og -utvikling, samt innkjøp.

► **For at offentlige tjenester skal utvikles i takt med tiden, så er det behov for et taktskifte og noen helhetlige grep.**

**Arbeidslivet** gjennomgår store endringer som følge av den teknologiske utviklingen. Teknologi som tas i bruk for å forbedre og skape tjenester og produkter, vil medføre at jobber erstattes, endres og skapes. Ikke minst gjelder dette automatiserende teknologier, inkludert kunstig intelligens og roboter.

► **Arbeidstakere trenger kontinuerlig påfyll av kompetanse for å være attraktive gjennom et helt liv. Det er behov for å avklare hvordan ansvaret for dette skal fordeles mellom den enkelte, arbeidsgivere og myndighetene.**

**Teknologien** kan gi en mer variert, lærerik, interessant og morsom arbeidshverdag med bedre tid til menneskene, mindre rutinepreget arbeid og færre tunge løft. Samtidig skaper den utfordringer knyttet til blant annet endringsomfang og -tempo, kompetanse, overvåkning og kontroll, diffuse ansettelsesforhold og uklare grenser mellom arbeid og fritid.

► **Også i årene som kommer vil det være et stort behov for å ha fagforeninger. De må imidlertid endre seg i takt med arbeidstakernes behov.**



## Deltas sju digitaliseringsråd til

# ansatte

# 1

**Vær en positiv pådriver for riktig bruk av teknologi på arbeidsplassen.**

Som ansatt kan du bidra til at teknologien tas i bruk til å skape bedre tjenester, forbedre arbeidsmiljøet og gi mer interessante arbeidsoppgaver.

# 2

**Vær innstilt på livslang læring.**

Oppgaver endrer seg, jobber blir borte og nye jobber oppstår. Du må ta ansvar for å utvikle din kompetanse for å forbli attraktiv arbeidskraft.

# 3

**Still krav til at arbeidsgiver gjør det mulig for deg til å utvikle nødvendig kompetanse.**

Når arbeidsoppgavene dine endres er det både i din og virksomhetens interesse at du får mulighet til å utvikle ny kompetanse.

# 4

**Husk at mye læring skjer på arbeidsplassen.**

Du kan tilegne deg nye ferdigheter og ny kunnskap både på jobben og gjennom etter- og videreutdanning.

Digitaliseringen åpner nye muligheter for fleksibel læring i arbeidshverdagen.

# 5

**Involver deg aktivt i digitaliseringsprosessene.**

Som ansatt kjenner du arbeidsoppgavene godt, og du skal bruke de digitale løsningene som utvikles for å utføre dem. Derfor er dine behov og din kompetanse viktig i endringsarbeidet.

# 6

**Påvirk utviklingen på arbeidsplassen gjennom tillitsvalgte.**

Deltas tillitsvalgte har innflytelse og kan påvirke beslutningsprosessene gjennom partssamarbeidet. Du kan spille din tillitsvalgt god ved å dele din kunnskap om arbeidsplassen.

# 7

**Bruk tillitsvalgte og verneombud når teknologien utfordrer arbeidsvilkår og arbeidsmiljø.**

Ny teknologi kan fjerne mange tradisjonelle utfordringer. Samtidig kan det oppstå nye, som overvåkning og vansker med å skille arbeid og reell fritid. Teknologien skal utvikles og tas i bruk på menneskenes premisser.



# Deltas sju digitaliseringsråd til tillitsvalgte

## 1 Vær en positiv pådriver for riktig bruk av teknologi på arbeidsplassen.

Som tillitsvalgt kan du bidra til at teknologien tas i bruk til å skape bedre tjenester, forbedrer arbeidsmiljø og gir mer interessante arbeidsoppgaver.

## 2 Involver deg aktivt i endringsprosessene.

Det er mange hensyn som skal balanseres når ny teknologi tas i bruk. Tillitsvalgte skal ivareta de ansattes interesser og behov, og samtidig bidra til utvikling av gode tjenester.

## 3 Sørg for at du har den kompetansen du trenger for å være en konstruktiv bidragsyter.

Felles kompetanse og erfaringer med arbeidsgiver kan gi et bedre utgangspunkt for å finne gode løsninger i fellesskap.

## 4 Krev at nye arbeidsmiljøutfordringer som skapes av digitaliseringen, møtes med tiltak.

Ny teknologi kan fjerne mange tradisjonelle utfordringer, men skaper samtidig nye. Innsatsen på arbeidsmiljøområdet må derfor stadig oppdateres og fornyes.

## 5 Ivareta medlemmenes interesser i et stadig mer grenseløst arbeidsliv.

Ansatte må vernes fra overvåkning og unødvendig kontroll og skal ha et tydelig skille mellom arbeid og reell fritid.

## 6 Motiver de ansatte til å tilegne seg ny kompetanse.

Ansatte må bruke og videreutvikle sin kompetanse for å være med i den teknologiske utviklingen og forbli attraktiv arbeidskraft.

## 7 Krev at arbeidsgiver utarbeider og følger planer for kompetanseutvikling i takt med digitaliseringen.

Arbeidsgiver må gi alle ansatte mulighet til å tilegne seg kompetanse som er nødvendig for å være med på endringer, både gjennom læring på arbeidsplassen og gjennom etter- og videreutdanning.

## Kompetanse som forutsetning

Kompetanse er en forutsetning for å henge med i utviklingen. Arbeidstakere må i større grad omskolere og videreutdanne seg. Utdanningsinstitusjonene må tenke nytt om hvordan de kan tilby oppdatert kunnskap til et arbeidsliv i stadig endring. Arbeidsplassen blir en stadig viktigere læringsarena. Samtidig får mange en løserer tilknytning til arbeidsplassen noe som stiller nye krav til hvordan denne arenaen skal bidra til kompetanseutvikling.

Måten kompetanseutvikling systematiseres, organiseres og finansieres på, blir avgjørende for å sikre livslang læring for alle.

Arbeidslivets parter og myndighetene må løfte sammen for å sikre at alle får del i kompetanseutviklingen.

## Partssamarbeid som metode

I Norge har vi en verdibasert samfunns- og arbeidslivsmode som leverer endringsvilje, produktivitet, gode økonomiske resultater og god konkurransevne. Organisert arbeidsliv med sterkt partssamarbeid, både sentralt og lokalt, er bærebjelke i denne modellen. Gjennom dette samarbeidet er det utviklet en balanse mellom et fleksibelt arbeidsmarked og et velfungerende sikkerhetsnett for den enkelte.

Et utstrakt samarbeid mellom myndighetene og arbeidslivets parter er avgjørende for å sikre en god balanse mellom fleksibilitet og trygghet gjennom det teknologiske skiftet.

Myndighetene og arbeidslivets parter må sammen legge en overordnet strategi for hvordan den teknologiske utviklingen skal bidra til at vi får et godt samfunn der alle får ta del i utviklingen.

Det lokale partssamarbeidet er avgjørende for å skape gode løsninger på den enkelte arbeidsplass. Ledere og tillitsvalgte må sammen legge til rette for ansattes medvirkning i utviklingsarbeidet. Tillitsvalgte må involveres tidlig i prosessene for å kunne være endringsagenter.



## Deltas sju digitaliseringsråd til

# politikere

### 1 Ta modige grep som sikrer at digitaliseringen skjer på menneskenes premisser.

Teknologiutviklingen må styres offensivt for å skape et bedre samfunn og arbeidsliv. En god balanse mellom sentral styring og lokalt handlingsrom er helt vesentlig.

### 2 Finn gode løsninger i samarbeid med arbeidslivets organisasjoner.

Et aktivt trepartssamarbeid er en forutsetning for å lykkes med digitaliseringsarbeidet. Løsningene blir både bedre og enklere å gjennomføre med arbeidsgivere og arbeidstakere på laget.

### 3 Ta nye arbeidsmiljøutfordringer på alvor og sørg for oppdatert regulering av arbeidet innen helse- miljø- og sikkerhet (HMS).

Teknologien fjerner mange tradisjonelle utfordringer men skaper nye, som grenseløshet og overvåkning. Ansatte trenger ikke mindre, men annerledes vern i et digitalt arbeidsliv. Det må være mulig å skille mellom arbeid og reell fritid. Overvåking av medarbeidere må unngås.

### 4 Sørg for tilstrekkelig finansiering slik at alle får mulighet til livslang læring – sats på utdanning og på læring i arbeidslivet.

Storstilt satsing på kompetanse er viktig for at alle skal mestre nye oppgaver og for å hindre utstøting fra arbeidslivet. Alle må få mulighet til å følge med i utviklingen uansett om de skal bli på samme arbeidsplass eller er nødt til å bytte jobb.

### 5 Sørg for at offentlige tjenester får bevilgninger som gjøre det mulig å ligge i front.

Det må være rom for å drive med både effektivisering og innovasjon parallelt med at det ytes gode tjenester til innbyggerne.

### 6 Bygg ut digital infrastruktur i hele landet, slik at alle får tilgang til de digitale tjenestene.

Det er en forutsetning for at digitaliseringen skal bidra til bedre og mer rettferdige offentlige tjenester, uavhengig av hvor man bor.

### 7 Ta ansvar for at hensynet til samfunnsikkerhet vektlegges i utviklingen av offentlige tjenester.

Digitalisering gjør samfunnet sårbart på nye måter. Viktige samfunnstjenester må ha nødvendige tiltak og rutiner for å forebygge og håndtere uønskede hendelser og kriser.

## Deltas sju digitaliseringsråd til

# arbeidsgiver

### 1 Ta i bruk teknologi for skape bedre tjenester, bedre arbeidsmiljø og mer interessante arbeidsoppgaver.

Teknologien kan overta rutineoppgaver og tunge løft, og dermed frigjøre menneskelige ressurser til omsorg og mer personlig kontakt.

### 2 Satse på de som allerede er ansatt framfor å hente inn nye medarbeidere når oppgavene endres.

Stadig flere virksomheter erfarer at det er mer lønnsomt å gi ansatte mulighet til å utvikle kompetansen sin enn å bytte dem ut. Dette er også bra for den enkelte og for samfunnet.

### 3 Involver tillitsvalgte i endringsprosessene fra først dag.

Løsningene blir både bedre og enklere å gjennomføre når ledere og tillitsvalgte samarbeider. Partssamarbeid er en rasjonell måte å involvere de ansatte på når endringstakten er høy.

### 4 Sørg for at tillitsvalgte og ledere får god og felles opplæring i teknologiens utfordringer og muligheter.

Felles kompetanse og erfaringer gir et bedre utgangspunkt for å finne gode løsninger i fellesskap. Det fremmer også tillitsvalgtes mulighet til å være «medledere» og endringsagenter.

### 5 Ta arbeidsmiljø på alvor, bygg tillitskultur og unngå overvåkning.

Teknologien kan fjerne mange tradisjonelle utfordringer, men skaper samtidig nye. Fleksibilitet og grenseløshet må balanseres med forutsigbarhet og trygghet. Det må være mulig å skille mellom arbeid og reell fritid.

### 6 Lag aldri en plan for digitalisering uten en plan for kompetanseutvikling.

Alle ansatte må få mulighet til å tilegne seg kompetanse som er nødvendig for å være med på endringene. En kompetanseplan må handle både om arbeidsplassen som læringsarena og om ansattes mulighet til å ta etter- og videreutdanning.

### 7 Bruk de ansattes kompetanse i endringsprosessene.

Ansatte har førstehåndskunnskap om tjenestemottakerne. De skal dessuten selv være brukere av nye systemer og verktøy i sitt daglige arbeid. Det må skapes en kultur for innovasjon slik at ansatte får bidratt med sin kompetanse.