

Debatoplæg:

Nye veje til det gode arbejdsliv

Som en konsekvens af tilbagetrækningsreformen og forringede efterlønsmuligheder har socialrådgivere udsigt til at skulle være i længere tid på arbejdsmarkedet. Hvordan sikrer vi det gode arbejdsliv – hele livet – og en bedre balance mellem arbejde og familieliv i alle livsfaser i stedet for som nu fortsat at tilrettelægge arbejdstiden ud fra industrisamfundets behov, hvor alle som udgangspunkt skal være på job mellem klokken otte og 16? Det vil Dansk Socialrådgiverforenings hovedbestyrelse gerne i dialog med medlemmerne om. Og formand Majbrit Berlau pointerer, at det er et udtryk for rettidig omhu at tage diskussionen netop nu.

Hvilke vejskal vi gå for at sikre en generel fleksibilitet i arbejdslivet, der i langt højere grad er bestemt af den enkeltes behov og livssituation? Hvilke udfordringer spænder ben for vores drøm om et arbejdsliv, der også matcher familielivet? Det er omdrejningspunkterne i det diskussionsoplæg, som Dansk Socialrådgiverforening ønsker, at medlemmerne debatterer på generalforsamlingerne i regionerne den 7. oktober – lige som det vil blive drøftet på repræsentantskabsmødet i november.

Om baggrunden for debatoplæg-

get siger Majbrit Berlau, formand for Dansk Socialrådgiverforening:

- I min optik er det et udtryk for rettidig omhu at tænke i nye overenskomstveje. Regeringens seneste udspil - 2025-planen - hvor der lægges op til at forhøje pensionsalderen med et halvt år, understreger sammen med tilbagetrækningsreformen og de forringede efterlønsregler, at det er nødvendigt at tænke nyt for at sikre både unge og ældre medlemmer – og ikke mindst kommende medlemmer – et arbejdsliv med et arbejdsmiljø, som de kan holde til at være i for nogles vedkommende

sandsynligvis i op til 50 år. Og i tillæg til det kan vores arbejde i fremtiden se meget mere grænseløst ud med en tilgængelighed i fritiden, der kræver, at vi aflønnes på en anden måde, end når vi kun er til stede på arbejdspladsen. Det kan lyde skræmmende, men det er den vej, udviklingen går, og det er vi nødt til at agere på.

Større fleksibilitet

Majbrit Berlau understreger, at det ikke alene er de nævnte reformer, der aktualiserer behovet for at finde en bedre balance mellem familie- og ar-

Udgangspunktet er, at ordningen etableres som en frivillig mulighed, som den enkelte har ret til at benytte som en del af de kollektive overenskomster – og hvor man også kan vælge ikke at indbetale til timebanken.

Majbrit Berlau, formand, Dansk Socialrådgiverforening

bejdslivet. For selv om vi har kortere arbejdstid i dag end for 50 år siden, så tager arbejdstidsreglerne stadig udgangspunkt i industriarbejdsugen:

- For 50 år siden buldrede industriarbejdslivet derudaf. Man gik på arbejde om morgenen og gik hjem om aftenen. Fagbevægelsen fik dengang indført en arbejdstid, der passede til virksomhederne og medlemmerne. Otte timers arbejde, otte timers søvn og otte timers fritid igennem et helt arbejdsliv. Men der er brug for større fleksibilitet både fra de ansattes og arbejdsgivernes side, for livet leves ikke ens igennem et helt arbejdsliv.

- Når vi er unge og nyuddannede, så er der måske et ønske om at arbejde mere også på skæve tidspunkter – hvilket der kan være behov for i erkendelse af, at de mennesker, som har brug for socialrådgivernes hjælp, ikke altid er mest motiverede mellem klokken otte og 16. Og i starten af arbejdslivet er der et stort ønske om at prøve sit fag af, og man har endnu ikke små børn, så det at arbejde 37 timer om ugen kan i den livsfase måske ligefrem opleves som en begrænsning, forklarer Majbrit Berlau og fortsætter:

- Men så kommer de små børn, og ønsket om at gå lidt ned i tid presser sig på. Og hurtigere end vi selv kan forstå det, så er ungerne i stand til at klare sig uden mor og far. På det tidspunkt i arbejdslivet har vi mange års erfaring som socialrådgivere. Og ønsket om fordybelse og videreuddannelse melder sig – eller måske vil vi prøve kræfter med ledelse. Igen er der tid til at

arbejde mere og på mere skæve tidspunkter.

Derefter kommer der en ny livsfase, hvor man får børnebørn – og ens foræl-





dre bliver gamle og kræver mere omsorg og hjælp. Og igen har vi brug for mere fleksibilitet i arbejdstiden.

Arbejdsliv i et længere perspektiv

Dansk Socialrådgiverforening har ridset en række redskaber op – se de næste sider – som kan være med til at sikre det gode arbejdsliv hele livet og en bedre balance mellem familieliv- og arbejdsliv. Et af redskaberne er en timebank, som kan give større fleksibilitet og frihed til den enkelte.

- Med en timebank kan socialrådgiverne se deres arbejdsliv i et længere perspektiv end noget, som man skal afregne inden for 30 dage eller tre måneder. Og jeg ved, at der er rigtig mange medlemmer, som arbejder langt flere timer, end de registrerer og får løn for – og en timebank kan være en mulighed for at få glæde af alt sit merarbejde. Og så tror jeg, at muligheden for at arbejde mere eller mindre i forskellige livsfaser kan være med til at modvirke stress og udbændthed. Konkret kan man forestille sig en timebank, hvor man kan spare timer, merarbejde og flekstid op. Og at timerne kan trækkes ud af timebanken til at gå ned i tid senere. For eksempel ved behov for at tage sig af familie eller ved en rejseorlov. Alt sammen skal selvfølgelig aftales og planlægges med arbejdsgiveren, pointerer Majbrit Berlau.

Timebank som frivillig mulighed

Hun anerkender, at der er en række udfordringer forbundet med at etablere en timebank.

- Der har været flere kritikpunkter af ideen om at oprette en timebank. Og dem skal vi selvfølgelig diskutere grundigt. Et af dem er, at den vil være svær at administrere – især hvis den skal gå på tværs af det offentlige og private, siger Majbrit Berlau.

Hun peger på, at en løsning kunne være, at timebanken blev administreret af for eksempel ATP, som alle løn-



- Jeg håber, at rigtig mange medlemmer tænker med og kommer med ideer og input til diskussionen om det gode arbejdsliv, siger Majbrit Berlau.



modtagere i forvejen indbetaler til.

- Udgangspunktet er, at ordningen etableres som en frivillig mulighed, som den enkelte har ret til at benytte som en del af de kollektive overenskomster – og hvor man også kan vælge ikke at indbetale til timebanken. Og her er det måske vigtigt at pointere, at man hverken kan have overtræk eller få kassekredit i en timebank, siger hun og griner.

Det har også været påpeget, at en timebank kan have en ligestillingsmæssig slagside – for vil det primært være kvinder, der benytter timebanken for at få balancen mellem arbejdsliv og familieliv til at gå op? Det er en bekymring, som Majbrit Berlau ikke deler.

- En timebank vil forbedre lønnen for kvinder over et arbejdsliv. For i stedet for at gå ned i tid og løn, mens børnene er små, så går man med en timebank kun ned i tid. Lønnen er jo tjent ind på et tidligere tidspunkt. Det vil betyde, at både løn- og pensionsindbetalinger opretholdes igennem et helt arbejdsliv, hvis man vælger at bruge en timebank.



■ Jeg tror, at muligheden for at arbejde mere eller mindre i forskellige livsfaser kan være med til at modvirke stress og udbændthed.

Majbrit Berlau, formand, Dansk Socialrådgiverforening

- Er alt så reddet med en sådan nytænkning af arbejdstid og arbejdsliv, spørger Majbrit Berlau retorisk og svarer selv:

- Nej, selvfølgelig er det ikke det, og vi ved heller ikke, om man kan nå frem til en konstruktion, som vi mener, er tilstrækkelig god for DS' medlemmer. Men lad os diskutere det sammen og så se, hvad arbejdsgiverne og de andre faglige organisationer mener. For det siger sig selv, at en sådan ordning ikke kan etableres for socialrådgiverne alene.

Digital velfærd - kvalitet eller effektivisering?

Selv om det for nogle kan lyde som fjern fremtidsmusik, så runder DS' diskussionsoplæg også automatisering og digitalisering af socialrådgivernes arbejdsopgaver.

Regeringen, KL og Danske Regioner stod bag "Strategi for digital velfærd" fra 2013, og ifølge Digitaliseringsstyrelsen skal "innovative og effektive digitale løsninger indgå naturligt i kernevelfærden på sundhedsområdet, socialområdet og undervisningsområdet". På det sociale område nævnes talegenkendesteknologi, som skal indføres på alle relevante områder inden 2020. På den baggrund opfordrer Majbrit Berlau medlemmerne til at reflektere over, hvordan vi sikrer os førertrøjen i den digitale udvikling, så vi ikke bliver overhalet indenom.

- Allerede nu har læger i Japan såkaldte intelligente robotter med på stuegang, og det varer sandsynligvis ikke mange år, før en række chauffører bliver overflødiggjort, når den førerløse bil bliver sluppet løs. Hvordan vil den teknologiske udvikling påvirke socialrådgivernes arbejdsliv fremover? Det kender vi ikke svaret på, men det er vigtigt, at vi sikrer en kvalitetsdagsorden i en digitaliseret fremtid frem for en effektiviseringsdagsorden, hvor målet er at spare medarbejdere, så automatisering af dele af socialrådgivernes funktioner bliver et redskab

til at minimere arbejdspress og monotome arbejdsopgaver som registrering - og dermed efterlader os med mere tid til kerneopgaven.

Vigtigt med input fra medlemmerne

Majbrit Berlau opfordrer medlemmerne til at deltage aktivt i diskussionen om det gode arbejdsliv - og minder om, at generalforsamlingerne i regionerne den 7. oktober er en oplagt mulighed - lige som det også gerne må blive et diskussionsemne på arbejdspladserne og i socialrådgiverklubberne.

- Det er vigtigt, at DS afspejler medlemmernes ønsker og behov, og at vi ved, hvad medlemmerne mener. Derfor håber jeg, at rigtig mange medlemmer tænker med og kommer med ideer og input til ønsker og kreative løsninger. **S**

Læs debatoplægget på de følgende sider.



Arbejdstid - fra 60 til 37 timer

Da Septemberforliget blev indgået i 1899 - kendt som arbejdsmarkedets grundlov - var den ugentlige arbejdstid 60 timer. I perioden frem til 1920 nedsættes arbejdstiden over et par omgange til 48 timer. Først i 1958 nedsættes arbejdstiden igen - denne gang til 47,5 timer.

Over en periode på 13 år nedsættes arbejdstiden yderligere, så den i 1971 er på 41¼ time om ugen. Fra 1974 bliver arbejdstiden 40 timer ugentligt og det er den frem til 1987, hvor arbejdstiden over en fire-årig periode gradvist nedsættes til de nuværende 37 timer om ugen.

Hvordan sikrer vi det gode arbejdsliv?

– et debatoplæg

Som fagforening kæmper DS for den bedste løn til medlemmerne, lige som det også er en forudsætning for et godt arbejdsliv, at ens arbejde er fagligt udfordrende. Men hvilke redskaber kan vi ellers tage i brug, når socialrådgivere som en konsekvens af tilbagetrækningsreformen skal være længere tid på arbejdsmarkedet – for nogle vedkommende til de er 70 år? Og hvordan sikrer vi en bedre balance mellem arbejde og familieliv i alle livsfaser? Det ønsker hovedbestyrelsen at sætte til debat på generalforsamlingerne i regionerne og på repræsentantskabsmødet. Hvad er dine ønsker til et godt arbejdsliv? Lad dig inspirere af diskussionsoplægget.

NYUDDANNEDE



Udfordringer

- Som nyuddannet er man ved at etablere sig på arbejdsmarkedet og spore sig ind på sin karrierevej.
- Har eventuelt lyst til at arbejde mere fleksibelt – og måske mere end 37 timer om ugen, hvis der endnu ikke er familiære forpligtelser.
- Der er behov for at forebygge praksischock.
- Kom godt fra pensionsstart.
- Digitalisering af arbejdsopgaver.



SMÅBØRNSFORÆLDRE



- Som småbørnsforældre kan tidskabelen være svær at få til at gå op.
- Mangel på tid mærkes i det daglige, og kan resultere i en oplevelse af splittelse mellem ambitioner i forhold til arbejds-, familie- og fritidsliv.
- Efterspørger mulighed for at arbejde mere fleksibelt – blandt andet for at sikre, at børnene kan hentes, inden daginstitutionen lukker.
- Digitalisering af arbejdsopgaver.

MIDT I LIVET

- Midtvejs i livet og veletableret både professionelt og privat.
- Søger eventuelt nye udfordringer – det kunne være specialisering inden for et område eller ledelse.
- Efterspørger mulighed for at arbejde mere fleksibelt – og eventuelt spare timer op til efteruddannelse eller rejseorlov.
- Digitalisering af arbejdsopgaver.

SENIORER



- Veletableret både professionelt og privat.
- Der dukker nye omsorgsopgaver op, når gamle forældre eller andre pårørende skal følges til lægen eller hjælpes på anden vis, og børnebørnene skal forkæles.
- Efterspørger mulighed for at arbejde mere fleksibelt – og eventuelt tage plejeorlov.
- Har eventuelt helbredsproblemer.
- Hvordan skal pensionen bruges?
- Digitalisering af arbejdsopgaver.

Tidligere OK-resultater

Eksempler på tidligere overenskomstresultater, som styrker det gode arbejdsliv – og balancen mellem familie- og arbejdsliv.

- OK1974:** Frem til arbejdstidsnedsættelsen i 1974 arbejdede man 6 dage om ugen, men ved indførelse af en 40-timers arbejdsuge blev 5-dages ugen og dermed lørdagsfri også en realitet.
- OK1984:** Fædre får ret til to ugers fravær i forbindelse med fødslen
- OK1989:** Kvinder får ret til fravær med fuld løn under barslen - fædre får ret til løn i de to ugers fravær i forbindelse med fødslen
- OK1995:** Far og mor får ret til 10 omsorgsdage pr. fødsel.
- OK1997:** Forældre får ret til frihed med løn i kortere eller længere tid ved sygdom eller ulykke i familien. Derudover mulighed for frihed til pasning af alvorligt syge børn under 14 år og pasning af døende i hjemmet – med udbetaling af tabt arbejdsfortjeneste / plejevederlag fra kommunen.
- OK2002:** Feriefri dage ændres til at hedder 6. ferieuge, og som noget nyt kan man få udbetalt ferietimer ud over fem uge.
- OK2008:** Ret til fravær ved barns 2. sygedag
- OK2008:** Ret til fem seniordage fra det 60. år på det kommunale område og et antal seniordage plus seniorbonus på det regionale område fra det 61. år (antallet af dage afhænger af alder).
- OK2011:** Introforløb: DS og KL udarbejder inspirationsmateriale til introforløb for nyuddannede.
- OK2013:** Oprettelse af Kommunal Kompetencefond
- OK2015:** Styrkelse af Kommunal Kompetencefond og oprettelse af Regional Kompetencefond.
- OK2015:** Yderligere en uges lønnet barsel til fædre – og dermed lønnet barsel i 7 uger.
- OK2015:** Ret til frihed ved barns hospitalsindlæggelse i op til 10 dage, hvor det før var fem dage.

Nye veje

Målet er et sundt arbejdsliv hele livet og en bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv – men hvordan når vi dertil?

- Timebank
- Obligatoriske intro-forløb
- Passende arbejdsmængde / lavere sagstal
- Sundhed og motion i arbejdstiden

- Timebank
- Mere frihed ved barns sygdom
- Bedre vilkår for kompetenceudvikling
- Passende arbejdsmængde / lavere sagstal
- Mulighed for hjemmearbejdspladser
- Sundhed og motion i arbejdstiden

- Timebank
- Bedre vilkår ved kompetenceudvikling
- Passende arbejdsmængde / lavere sagstal
- Sundhed og motion i arbejdstiden

- Timebank
- Styrkede seniorrettigheder - blandt andet bedre mulighed for delpension
- Bedre vilkår for kompetenceudvikling
- Passende arbejdsmængde / lavere sagstal
- Sundhed og motion i arbejdstiden

Hvordan sikrer vi det gode arbejdsliv?

- et debatoplæg

Timebank, motion i arbejdstiden, ret til delpension ... Der er mange veje til at sikre en generel fleksibilitet i arbejdslivet, der i langt højere grad er bestemt af den enkeltes behov og livssituation - nedenfor er forskellige muligheder skitseret sammen med spørgsmål til debat.



Timebank

Vores liv er inddelt i forskellige faser - og balancen mellem arbejdsliv og familie- og privatliv er forskellig afhængigt af, hvor i livet vi befinder os. Men i dag arbejder vi i 37 timer om ugen, uanset hvilken livsfase, vi befinder os i. Diskussionen om en timebank er rejst, fordi medlemmerne har udtrykt behov for større fleksibilitet - arbejdslivet skal kunne indstilles på nye behov og skabe muligheder i stedet for begrænsninger.

En timebank skal sikre, at man i visse perioder af livet arbejder mere for i andre perioder at kunne arbejde mindre med fuld løn. Medarbejderne skal kunne sætte deres overarbejdstimer, merarbejde og eventuelt den 6. ferieuge ind på en konto, som senere kan bruges til ferie, orlov eller nedsat tid.

Mange medlemmer arbejder i dag flere timer, end de får løn for - og med en timebank kan man få registreret det reelle antal arbejdstimer. Timebanken er en opsparingsform, som gør, at medarbejderen har større ret til at råde over sit merarbejde - og man kan se sit arbejdsliv i et længere perspektiv end noget, man skal afregne inden for 30 dage eller 12 måneder. Man kan dog ikke have kassekredit i timebanken

Forventningen er, at fleksibiliteten kan være med til at sikre en bedre balance mellem arbejde og familieliv. Hvis man eksempelvis arbejder 40 timer om ugen i de første fire år af ens arbejdsliv, kan man have en arbejdsuge på 32 timer i det første år man har barn.

Debat: Hvad mener du?

- Skal der være en øvre grænse for, hvor mange timer man kan spare op - eksempelvis timer svarende til ca. tre måneders arbejde?
- Er der en risiko for, at arbejdsmiljøet påvirkes negativt af en timebank - fordi arbejdsgiver vil forvente, at medarbejderne er mere fleksible i forhold til arbejdstid?

Overenskomst



Pension og styrkede seniorrettigheder

Du bør tænke over din pension gennem hele arbejdslivet - og med jævne mellemrum forholde dig til, om den matcher dine behov. Allerede som nyuddannet er det vigtigt at tage stilling til, hvordan ens pensionsopsparing skal se ud.

Den stigende levealder og bedre sundhed betyder, at nogle ønsker at blive længere tid på arbejdsmarkedet, og tilbagetrækningsreformen trækker også i den retning. Den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for socialrådgivere stiger og er aktuelt 64 år.

Selv om seniorer oplever, at deres børn flytter hjemmefra, så dukker der andre gøremål og pligter op. Ens forældre kan have brug for hjælp i forbindelse med sygdom og lægebesøg. De voksne børn forventer, at man træder til, når barnebarnet er sygt, skal følges til fodbold - eller bare har brug for bedsteforældre-omsorg.

Ret til flere seniordage i takt med ændringer i tilbagetrækningsalderen kan sikre, at ældre medarbejdere har lyst til at blive længere tid på arbejdsmarkedet. Lige som ret til delpension - frem for at det som nu skal aftales med den enkelte arbejdsgiver - vil sikre seniorer mulighed for gradvis tilbagetrækning, hvis helbredet og lysten til at arbejde stadig er der.

Debat: Hvad mener du?

- Hvad skal der til for, at man som seniormedarbejder både kan og vil blive i længere tid på arbejdsmarkedet?
- Skal pensionselskaber også levere sundhedsordninger til eksempelvis fysioterapi, kiropraktik og psykolog?

Lovgivning

Lokalaftale

Overenskomst



Bedre vilkår for kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling er vigtig, og der er gennem tiden indarbejdet flere instrumenter i overenskomsten, der peger i retning af mere kompetenceudvikling.

Ud over mulighed for kompetenceudvikling er det også vigtigt, at der aftales ordentlige vilkår i forbindelse med en medarbejders kompetenceudvikling både for den enkelte medarbejder på efteruddannelse og for de tilbageværende kolleger, som tager over, mens deres kollega dygtiggør sig.

Det kan være en udfordring at få job og studie til at hænge sammen, hvis man eksempelvis er startet på en diplomuddannelse.

Debat: Hvad mener du?

- Er det en løsning at afgive en del af sine sager til kollegerne – som så skal løbe stærkere – eller skal der ansættes en "efteruddannelsesvikar", som nedsætter sagstallet for den kollega, der er på efteruddannelse?
- Kan man få tjenestefri med løn under studierne/efteruddannelsen, og hvordan kan socialrådgiverne sikres tid til at skrive opgaver m. m.?

Lokalaftale
Overenskomst



Motion og sundhed i arbejdstiden

Der er meget fokus på motion og sundhed – og at man skal passe på sig selv. Skal det være muligt for medarbejderne at dyrke motion i arbejdstiden og have adgang til sundhedsordninger som eksempelvis massage, fysioterapi og psykologbistand, hvor målet er at nedsætte sygefraværet og belastningsskader?

Både motion og sundhedsordninger kan også være med til at hjælpe medarbejdere, der har været ramt af sygdom i deres tilbagevenden til arbejdspladsen. Og på længere sigt: At kunne gå sund og rask på pension.

Debat: Hvad mener du?

- Hvilke fordele og ulemper er der forbundet med frihed med løn til at dyrke motion og modtage sundhedsydelse?
- Skal motion være en del af jobbeskrivelsen – som der er eksempler på i Sverige – så det er obligatorisk for medarbejderne at træne to gange om ugen i arbejdstiden?

Lokalaftale



Passende arbejdsmængde / lavere sagstal

Dansk Socialrådgiverforenings vejledende sagstal kan ses som en hjælp til at strukturere og normere arbejdspladsen med tilstrækkelige personaleresourcer, så der kan opnås kvalitet og effektivitet i sagsarbejde.

Hvordan kan vi få udbredt de gode erfaringer fra de arbejdspladser, der arbejder med udgangspunkt i DS' vejledende sagstal – og sikre, at overenskomstparterne og de lokale parter taler sammen om udfordringer med arbejdspresset?

Hvordan kan man eksempelvis sikre, at en nyansat eller nyuddannet medarbejder, har et lavere sagstal i en periode på cirka seks måneder afhængig af den nye socialrådgivers forudsætninger og arbejdsopgavernes kompleksitet?

Eller hvordan kan man sikre, at hvis en deltidsansat medarbejder er i gang med efteruddannelse eller er tilfidsvalgt, så justeres sagstallet for medarbejderen?

Debat: Hvad mener du?

- Hvordan foregår dialogen om sagstal på din arbejdsplads?
- Kan vi via overenskomsterne sikre, at arbejdsgiver i dialog med medarbejderne skal drøfte ressourcebehovet med udgangspunkt i DS' vejledende sagstal?

LNK til sagstal

Lovgivning
Lokalaftale
Overenskomst



Obligatoriske introforløb for nyuddannede

Det er afgørende, at nyuddannede socialrådgivere får en god start på arbejdslivet – og undgår praksischock, når de starter i deres første job.

Nogle arbejdspladser er gode til at tage imod de nyuddannede og har planlagt et introforløb – hvilket bakkes op af, at Dansk Socialrådgiverforening og KL sammen har udarbejdet materiale om introduktions- og mentorordninger for nyuddannede socialrådgivere.

Hvordan sikrer vi, at alle nyuddannede får en god start på arbejdslivet, og at der på de enkelte arbejdspladser afsættes tid og ressourcer til det?

Debat: Hvad mener du?

- Skal introforløb for nyuddannede gøres obligatoriske via overenskomsten?
- Er der andre ting, der kan sikre nyuddannede en god start?

Lokalaftale

Overenskomst



Ret til mere frihed ved barns sygdom

Er der behov for mere balance i børnehøjde? I Dansk Socialrådgiverforenings nuværende overenskomster har forældre ret til to fridage ved barns sygdom.

Mange småbørnsforældre oplever dog et behov for ret til flere fridage i forbindelse med barns sygdom. Eksempelvis er det ikke alle, der har et netværk af bedsteforældre i nærheden og derfor kan det være en stor udfordring at få tid til at passe sine syge børn – med god samvittighed – til de er raske.

Debat: Hvad mener du?

- Hvordan sikrer vi større fleksibilitet i det daglige arbejde for forældre med mindre børn?
- Skal man veksle de overenskomstsikrede omsorgsdage til en ret til at passe sit barn, til det er raske?

Lokalaftale

Overenskomst



Digitalisering af arbejdsopgaver

Hvordan vil den teknologiske udvikling påvirke vores arbejdsliv fremover? Ekspertter mener, at man om 10-20 år inden for nogle fagområder vil kunne erstatte de fleste funktioner med robotter. Den ”intelligente” robot/computer foretager allerede bankrådgivning nogle steder i verden. Det kan også ramme arbejdsopgaver inden for vores felt – et eksempel er digital talegenkendelsesteknologi.

Spørgsmålet er, hvordan udviklingen vil påvirke vores område – og hvor meget vi selv kan præge udviklingen? Kan en automatisering af dele af vores funktioner være et redskab til at minimere arbejdspress og monotome arbejdsopgaver som registrering – og dermed efterlade os med mere tid til kerneopgaven, så vi får mere tid til at lave socialt arbejde ude i lokalsamfundene med fremskudt sagsbehandling. Eller vil automatiseringen primært medføre en effektiviseringsdagsorden, hvor målet er at spare medarbejdere? Hvis vi skal sikre en kvalitetsdagsorden i en digitaliseret fremtid, så skal vi som faggruppe tage styring i debatten og udvikle konkrete krav og forslag til brugen af den ”intelligente” robot/computer i det sociale arbejde. Potentielt kan det ændre store dele af arbejdslivet og redskaberne i det sociale arbejde.

Debat: Hvad mener du?

- Hvilke administrative opgaver er det mest oplagt at automatisere/digitalisere?
- Hvordan undgår vi bedst, at de intelligente robotter bliver brugt ud fra en effektiviseringsdagsorden?
- Hvordan kan vi arbejde sammen med arbejdsgiver om denne dagsorden?

Lokalaftale

Overenskomst