



Kunstig intelligens i arbeidslivet

En veileder for tillitsvalgte og verneombud i HK Norge

Innholdsfortegnelse

Innledning.....	3
Kunstig intelligens i arbeidslivet - hvorfor tillitsvalgte må bry seg	3
Hvorfor denne håndboken?	3
KI endrer maktbalansen på arbeidsplassen.....	3
KI er ikke nøytral.....	3
Tillitsvalgtes ansvar og muligheter	4
Del 1: Hva er kunstig intelligens?	4
1.1 Hva slags KI finnes?	4
1.2 Hvordan brukes KI i arbeidslivet?	4
1.3 Hvorfor er KI blitt så utbredt?	5
1.4 Hva bør tillitsvalgte være oppmerksomme på?	5
Del 2: Algoritmisk ledelse	6
2.1 Utfordringer med algoritmisk styring.....	6
2.2 Hvordan KI påvirker prestasjon, bonus og lønn	7
Del 3: Kontrolltiltak ved bruk av KI	7
3.1 Kontrolltiltak og personvern	8
3.2 Eksempler på KI-basert overvåkning.....	8
3.3 Tillitsvalgtes ansvar	8
3.4 Juridiske rammer	8
Del 4: Retningslinjer og anbefalinger for ansvarlig KI-bruk.....	9
4.1 Etske prinsipper	9
4.2 Tillitsvalgtes rolle.....	9
Del 5: Regelmessige møter om KI og digitalisering.....	9
5.1 Møter med KI på agendaen	10
5.2 Tillitsvalgtes ansvar i møtene	10
Del 6: Etske retningslinjer for KI	10
6.1 Transparens	10
6.2 Personvern.....	10
6.3 Kontroll og medvirkning	11
Del 7: Lovverk og rettslig regulering	11
7.1 Personopplysningsloven (GDPR)	11
7.2 Arbeidsmiljøloven	11
7.3 Hovedavtalen.....	11
7.4 Likestillings- og diskrimineringsloven	11
7.5 EUs KI-forordning (AI Act).....	12

Del 8: KI og jobbsikkerhet.....	12
8.1 Bedriftens ansvar	12
8.2 Ansattes ansvar.....	12
8.3 Tillitsvalgtes rolle.....	12
Del 9: KI som verktøy for tillitsvalgte	12
Del 10: Huskeliste for tillitsvalgte i møte med KI.....	13
Del 11: Relevante lov- og avtaleverk	14
11.1 Arbeidsmiljøloven.....	14
11.2 Personopplysningsloven (GDPR)	14
11.3 Hovedavtalen	14
11.4 Ligestillings- og diskrimineringsloven	14
11.5 EUs KI-forordning (AI Act)	14
Del 12: Refleksjon og verktøy for tillitsvalgte	14
Del 13: Verneombudets rolle ved bruk av KI	16
13.1 Innsyn og vurdering.....	16
13.2 Risikovurdering og medvirkning.....	16
13.3 Samarbeid med tillitsvalgte.....	16
13.4 Refleksjonsspørsmål for verneombud	16
Oppsummering og veien videre	16

Innledning

Kunstig intelligens i arbeidslivet - hvorfor tillitsvalgte må bry seg

Kunstig intelligens (KI) er i ferd med å endre arbeidslivet på grunnleggende måter. Teknologien brukes allerede til å planlegge skift, analysere produktivitet, overvåke ansatte, vurdere prestasjoner og ta beslutninger om ansettelser. For arbeidsgivere gir dette nye muligheter for effektivisering og kontroll. For ansatte kan det bety mer overvåkning, mindre innflytelse og økt usikkerhet.

Som tillitsvalgt og verneombud har du en sentral rolle i å sikre at KI brukes på en måte som ivaretar arbeidstakernes rettigheter, trygghet og verdighet. Du skal være en stemme for de ansatte og en motvekt til teknologiske systemer som kan være både uforståelige og urettferdige.

Hvorfor denne håndboken?

Denne håndboken er laget for tillitsvalgte og verneombud i HK Norge. Den skal gi deg:

- En forståelig innføring i hva KI er og hvordan den brukes i arbeidslivet.
- Oversikt over hvilke rettigheter du har som tillitsvalgt.
- Verktøy for å stille relevante spørsmål til arbeidsgiver.
- Eksempler og sjekklister du kan bruke i møter og forhandlinger.

Målet er å gjøre deg tryggere i rollen, slik at du kan ivareta medlemmenes interesser i møte med ny teknologi.

KI endrer maktbalansen på arbeidsplassen

Når algoritmer bestemmer hvem som får hvilke skift, hvordan prestasjoner vurderes, eller hvem som får bonus, flyttes makt fra mennesker til systemer. Dette kalles ofte algoritmisk ledelse. Slike systemer kan gjøre det vanskeligere for ansatte å forstå, påvirke og protestere mot beslutninger som angår dem.

Algoritmisk ledelse kan også svekke den kollektive innflytelsen på arbeidsplassen. Beslutninger som tidligere ble tatt av ledere i dialog med ansatte, kan nå tas av datadrevne systemer uten menneskelig skjønn. Dette gjør det viktig at tillitsvalgte får innsyn i hvordan systemene fungerer, og at de deltar aktivt i vurderingen av hvilke konsekvenser teknologien har.

KI er ikke nøytral

Selv om KI ofte fremstilles som objektiv og effektiv, er den ikke nøytral. Algoritmer er utviklet av mennesker og bygger på data som kan være skjeve, ufullstendige eller diskriminerende. KI kan forsterke eksisterende ulikheter og gjøre det vanskeligere å oppdage urettferdig behandling.

For eksempel kan et KI-system som brukes til rekruttering, prioritere kandidater basert på historiske data som inneholder skjevheter. Et system som vurderer produktivitet, kan overse innsats, samarbeid og trivsel. Derfor må tillitsvalgte stille krav til transparens, rettferdighet og menneskelig vurdering.

Tillitsvalgtes ansvar og muligheter

Tillitsvalgte har rett til informasjon, drøfting og medbestemmelse når KI innføres. Dette følger av Hovedavtalen, Arbeidsmiljøloven og personvernlovgivningen. I tillegg gir ny europeisk regulering arbeidstakere rettigheter knyttet til transparens og rettferdighet i KI-systemer.

For å bruke disse rettighetene må du vite hva du skal spørre om. Du må forstå hvordan KI fungerer, hvilke data som brukes, og hvordan teknologien påvirker arbeidsmiljø, personvern og jobbsikkerhet.

Del 1: Hva er kunstig intelligens?

Kunstig intelligens, ofte forkortet KI, er en samlebetegnelse for datasystemer som kan utføre oppgaver som tidligere krevde menneskelig intelligens. Det kan være alt fra å analysere store datamengder, ta beslutninger, lære av erfaring, eller tilpasse seg nye situasjoner. KI er ikke én teknologi, men et bredt spekter av metoder og systemer som brukes i stadig flere deler av arbeidslivet.

For tillitsvalgte er det viktig å forstå hva KI faktisk er, hvordan den fungerer, og hvilke konsekvenser den kan ha for ansatte. Dette kapittelet gir en grunnleggende innføring i begrepet, og viser hvordan KI allerede påvirker arbeidshverdagen i mange bransjer.

1.1 Hva slags KI finnes?

Det finnes ulike typer KI, og de brukes til forskjellige formål:

Maskinlæring er en metode der systemer lærer av data. For eksempel kan et KI-system lære å gjenkjenne mønstre i kundedadferd og bruke dette til å forutsi etterspørsel eller justere bemanning.

Dyp læring er en mer avansert form for maskinlæring, ofte brukt i talegjenkjenning, bildeanalyse og ansiktsgjenkjenning. Den etterligner måten hjernen fungerer på, gjennom såkalte nevralt nettverk.

Generativ KI er teknologi som kan skape nytt innhold, som tekst, bilder, musikk eller kode. Dette brukes blant annet til å skrive rapporter, lage presentasjoner eller generere forslag til e-post og dokumenter.

1.2 Hvordan brukes KI i arbeidslivet?

KI er allerede tatt i bruk i mange av de bransjene HK organiserer. I handelssektoren brukes teknologien blant annet til å analysere kjøpsmønstre, optimalisere lagerbeholdning og justere priser fortløpende. Selvbetjente kasser og skanningssystemer styres ofte av KI, og kundene får anbefalinger basert på tidligere kjøp og adferd. Dette kan effektivisere driften, men også påvirke bemanning og arbeidsoppgaver.

I kontor- og administrasjonsarbeid brukes KI til å behandle dokumenter, analysere søknader i rekrutteringsprosesser og generere møtereferater. KI-baserte opplæringssystemer gir tilpasset innføring for nyansatte, mens HR-systemer bruker algoritmer til å vurdere prestasjoner og belønning. Slike systemer kan bidra til struktur og effektivitet, men reiser også spørsmål om rettferdighet, personvern og muligheten til å påvirke egne vurderinger.

I serviceyrker håndterer KI enkle kundeservicehendelser gjennom chatbots, oversetter språk, og tilpasser tilbud basert på tidligere interaksjoner. Innen IT og logistikk brukes KI til å overvåke systemstatus, forutsi tekniske feil før de oppstår, og styre robotiserte prosesser.

Også innen HR og arbeidsmiljø tas KI i bruk for å analysere data fra medarbeiderundersøkelser, gi automatiserte tilbakemeldinger og planlegge bemanning. I noen virksomheter brukes KI til å identifisere mønstre i svarene fra ansatte og generere forslag til tiltak, ofte uten at en leder har vurdert innholdet manuelt først. Systemene kan også gi standardiserte tilbakemeldinger til ansatte basert på prestasjonsdata, som antall fullførte oppgaver eller kundetilfredshet.

KI brukes i HR til ulike formål, blant annet til å analysere medarbeiderundersøkelser, gi automatiserte tilbakemeldinger og planlegge bemanning. Systemene kan identifisere mønstre i ansattdata og foreslå tiltak uten at en leder har vurdert innholdet manuelt. Prestasjonsdata som oppgavegjennomføring og kundetilfredshet kan danne grunnlag for standardiserte tilbakemeldinger.

Det finnes ulike typer KI i HR-arbeid: prediktiv KI som forutser risiko for sykefravær eller lavt engasjement, kategoriserende KI som sorterer søknader og kompetanseprofiler, og generativ KI som lager utkast til stillingsannonser, intervjuguider og opplæringsmateriell.

Slike verktøy kan effektivisere prosesser, men også redusere muligheten for menneskelig vurdering. Ved skiftplanlegging kan KI ta hensyn til både ansattes ønsker og virksomhetens behov, men beslutningene baseres ofte på historiske data og algoritmer som ikke alltid fanger opp individuelle hensyn.

Selv om teknologien fortsatt er under utvikling, er det viktig at tillitsvalgte og verneombud følger med på hvordan KI påvirker arbeidsmiljøet, særlig når det gjelder stress, rettferdighet og muligheten til å bli hørt.

1.3 Hvorfor er KI blitt så utbredt?

KI har blitt mer tilgjengelig og kraftig de siste årene. Det skyldes blant annet at datamengdene har økt, regnekraften er blitt billigere og raskere, og KI-verktøy er integrert i vanlige systemer som e-post, HR-programmer og kundesystemer.

For arbeidsgivere gir dette mulighet til å effektivisere, redusere kostnader og ta raskere beslutninger. For ansatte kan det bety endringer i arbeidsoppgaver, mer overvåkning og mindre kontroll over egen arbeidshverdag.

KI kan også bidra til å forbedre kundeservice, redusere feil, og gi tilgang til innsikt som tidligere var vanskelig å få tak i. Samtidig reiser teknologien viktige spørsmål om personvern, rettferdighet og medbestemmelse.

1.4 Hva bør tillitsvalgte være oppmerksomme på?

Når KI tas i bruk på arbeidsplassen, er det viktig at tillitsvalgte får innsikt i hva slags systemer som brukes, hvilke data som samles inn, og hvordan beslutninger tas. Det er ikke alltid lett å vite om en teknologi faktisk er KI-basert, og mange systemer presenteres som "effektiviseringsverktøy" uten at det fremgår hvordan de fungerer.

Tillitsvalgte bør stille spørsmål om hvordan KI påvirker arbeidsmiljøet, om ansatte har fått tilstrekkelig informasjon, og om det er gjort vurderinger av personvern og rettferdighet. Det er

også viktig å følge med på hvordan KI endrer arbeidsoppgaver, og om det legges til rette for opplæring og kompetanseheving.

Del 2: Algoritmisk ledelse

Algoritmisk ledelse er en form for styring der beslutninger om ansatte tas av datadrevne systemer, ofte uten direkte menneskelig innblanding. Dette kan omfatte alt fra skiftplanlegging og oppfølging av produktivitet, til vurdering av prestasjoner og tildeling av arbeidsoppgaver. Slike systemer kan analysere store datamengder og handle raskt, men de mangler evnen til å utvise skjønn, empati og helhetlig vurdering.

I praksis betyr algoritmisk ledelse at arbeidshverdagen styres av regler og logikk som er programmert inn i systemene. For eksempel kan bemanningsplaner i butikk justeres automatisk basert på forventet kundetraffikk, eller kontoransatte få tilbakemeldinger fra systemer som måler antall fullførte oppgaver per dag. Dette kan gi effektivitet, men også skape utfordringer for ansatte som opplever at beslutninger tas uten hensyn til individuelle behov eller situasjoner.

2.1 Utfordringer med algoritmisk styring

Når algoritmer får ansvar for ledelsesoppgaver, oppstår en rekke problemstillinger som tillitsvalgte må være oppmerksomme på. En av de største utfordringene er manglende åpenhet. Mange KI-systemer fungerer som såkalte "svarte bokser", der det er vanskelig å forstå hvordan beslutninger tas.

Diskriminering er også en risiko. Algoritmer kan ubevisst videreføre skjevheter som finnes i dataene de er trent på. Dette kan føre til ulik behandling basert på kjønn, alder, etnisitet eller andre faktorer. I tillegg kan systemene overvåke ansatte på detaljnivå, noe som kan skape stress og en følelse av konstant kontroll.

Autonomi og kontroll over egen arbeidshverdag kan svekkes når algoritmer tar over oppgaver som tidligere ble løst i dialog mellom ansatte og ledere. Systemene kan være rigide og basere seg på historiske data, uten rom for å ta hensyn til sykdom, familieforpliktelser eller plutselige endringer i arbeidsbelastning. Når vurderinger utelukkende baseres på kvantitative mål, kan viktige kvaliteter som samarbeidsevne, innsats og lagånd bli oversett.

I noen tilfeller kan automatiserte beslutninger fjerne muligheten for ansatte til å forklare sin side av saken. Dette kan svekke relasjoner og skape konflikter, særlig hvis det er uklart hvem som har ansvar for feil eller urettferdige avgjørelser. En kultur der ansatte føler seg presset til å yte maksimalt til enhver tid, uten rom for feil eller hvile, kan føre til utbrenthet og redusert trivsel.

Tillitsvalgte har en viktig oppgave i å sikre at algoritmisk ledelse brukes på en rettferdig og ansvarlig måte. Det innebærer å overvåke hvordan systemene fungerer, stille krav til transparens og bidra til at teknologien ikke undergraver ansattes rettigheter og arbeidsmiljø.

Et sentralt tiltak er å etablere faste samarbeidsarenaer mellom ansatte og ledelse, der bruken av KI og algoritmer diskuteres og evalueres. Et KI-utvalg med representanter fra begge parter kan bidra til å identifisere skjevheter, feil og uforutsette konsekvenser. Slike utvalg bør møtes regelmessig og ha tilgang til dokumentasjon om hvordan algoritmene fungerer, hvilke data som brukes, og hvordan beslutninger tas.

Det er også viktig å sikre at ansatte har rett til innsyn og til å utfordre beslutninger som tas av algoritmer. Klare rutiner for klage og overprøving må være på plass, og det må være mulig å få vurderinger basert på menneskelig skjønn der det er nødvendig.

Samarbeid mellom tillitsvalgte og ledelsen er avgjørende for å lykkes. Det må etableres tydelige retningslinjer for hvordan algoritmene skal brukes, og det må skapes en kultur der ansatte føler seg trygge på at teknologien ikke brukes mot dem, men med dem.

2.2 Hvordan KI påvirker prestasjon, bonus og lønn

KI brukes i stadig flere norske virksomheter til å vurdere ansattes innsats og til å administrere lønn og bonuser. Systemene henter inn data fra ulike kilder, som tidsbruk, oppgavegjennomføring, kundetilbakemeldinger og digitale arbeidsverktøy. Dette kan gi mer struktur og mindre rom for vilkårlige vurderinger, men det kan også føre til ensidige målemetoder og svekket rettferdighet.

I butikk- og servicesektoren brukes KI for eksempel til å analysere salgstall og kundetilfredshet, og koble dette til individuelle prestasjoner. I kontor- og administrasjonsmiljøer kan KI vurdere produktivitet basert på antall behandlede saker eller dokumenter. I slike tilfeller risikerer man at innsats, samarbeid og evne til å håndtere krevende situasjoner ikke fanges opp av systemene.

Bonusordninger kan oppleves som urettferdige dersom kriteriene er uklare, eller hvis algoritmene favoriserer visse typer arbeid. Lønnsjusteringer som baseres på KI-analyser kan forsterke skjevheter i data, og skape mistillit dersom ansatte ikke forstår hvordan vurderingene gjøres.

Tillitsvalgte bør derfor kreve innsyn i hvordan slike systemer fungerer, hvilke data som brukes, og hvordan vurderingene kan overprøves. Det må være mulig å kombinere KI-vurderinger med menneskelig skjønn, og sikre at ansatte behandles rettferdig og med respekt.

Del 3: Kontrolltiltak ved bruk av KI

Bruken av kunstig intelligens i arbeidslivet har gjort det mulig for arbeidsgivere å innføre nye former for kontroll og overvåkning. Dette skjer ofte gjennom teknologiske løsninger som samler inn og analyserer store mengder data om ansatte. Selv om slike tiltak kan bidra til effektiv drift og bedre ressursutnyttelse, reiser de også viktige spørsmål om personvern, tillit og arbeidsmiljø.

I virksomheter kan innføringen av KI-baserte kontrolltiltak skje gradvis, uten at det tydelig fremgår for de ansatte. Teknologier som tidligere har vært brukt til drift, sikkerhet eller ressursstyring, kan etter hvert også benyttes til å overvåke ansattes tilstedeværelse, arbeidsmønstre og produktivitet. Når dette skjer uten åpen informasjon og dialog, kan ansatte oppleve at arbeidshverdagen endres uten at det er klart hva som overvåkes, hvorfor det skjer, og hvordan informasjonen brukes.

Selv om dette ikke er vanlig praksis, er det viktig at tillitsvalgte er oppmerksomme på slike utviklingstrekk. Kontrolltiltak må alltid være tydelig kommunisert, saklig begrunnet og drøftet med de tillitsvalgte i tråd med lov- og avtaleverk.

3.1 Kontrolltiltak og personvern

Digitale arbeidsverktøy gir arbeidsgivere mulighet til å samle inn detaljerte data om ansattes aktiviteter. Dette kan inkludere bruk av PC, mobiltelefon, e-post, nettverk og tilstedeværelse. Når KI-systemer kobles til disse datakildene, blir kontrollen mer omfattende og automatisert.

KI kan analysere produktivitet, forutsi atferd og ta beslutninger som tidligere ble gjort av ledere. Dette gir arbeidsgiver innsikt, men kan også oppleves som inngripende. Mange ansatte vet ikke hvilke data som samles inn, hvordan de behandles, eller hvem som har tilgang til dem.

3.2 Eksempler på KI-basert overvåkning

KI brukes i økende grad til å registrere arbeidstid ved å logge når ansatte starter og avslutter arbeidsdagen, overvåke pauser og analysere produktivitet basert på aktivitet i digitale arbeidsverktøy. Dette skjer gjennom systemer som automatisk registrerer innlogginger, måler tastetrykk, eller følger med på hvilke programmer og nettsider som brukes. Det finnes også løsninger som tar skjermbilder med jevne mellomrom, eller som gir varsler ved avvik fra forventet aktivitet.

Det finnes eksempler der KI utsteder automatiserte advarsler ved brudd på interne retningslinjer, som for lang pause, bruk av ikke-godkjente applikasjoner eller avvik fra normert arbeidstid. I enkelte tilfeller brukes KI til å analysere historiske data og forutsi fremtidig ytelse eller risiko for at ansatte slutter. Slike prediksjoner kan påvirke hvem som får opplæring, nye oppgaver eller oppfølging, og kan føre til stigmatisering dersom de ikke brukes med varsomhet og åpenhet.

Selv om slike tiltak ikke er vanlig praksis i norsk arbeidsliv, viser utviklingen at det er fullt mulig og derfor viktig at tillitsvalgte følger nøye med og stiller kritiske spørsmål.

3.3 Tillitsvalgtes ansvar

Tillitsvalgte må sikre at kontrolltiltak ikke går utover ansattes rett til privatliv og et trygt arbeidsmiljø. Det innebærer å kreve innsyn i hvilke data som samles inn, hvordan de brukes, og hvilke algoritmer som styrer beslutningene. Overvåkning må begrenses til det som er nødvendig, og ansatte må informeres tydelig og forståelig.

Det er viktig å forhandle frem klare retningslinjer for bruk av KI i kontrolltiltak. Disse bør regulere formål, databruk, tilgang og evaluering. Tillitsvalgte bør også bidra til å opprette utvalg som overvåker bruken av KI og sikrer at den skjer på en rettferdig og etisk måte.

3.4 Juridiske rammer

Arbeidsmiljøloven krever at kontrolltiltak skal være saklig begrunnet og forholdsmessige. Tiltakene må ikke krenke ansattes verdighet eller skape et uheldig psykososialt arbeidsmiljø. Personopplysningsloven (GDPR) stiller krav til samtykke, innsyn og sletting av persondata. Ansatte har rett til å vite hvilke opplysninger som samles inn, og til å protestere mot inngripende overvåkning.

Hovedavtalen gir tillitsvalgte rett til å bli informert og involvert i endringer som påvirker ansatte. Kontrolltiltak skal drøftes, og tillitsvalgte skal ha mulighet til å påvirke utformingen og oppfølgingen av tiltakene.

Del 4: Retningslinjer og anbefalinger for ansvarlig KI-bruk

Bruken av kunstig intelligens i arbeidslivet krever klare rammer for hvordan teknologien skal anvendes. Ansvarlig bruk handler ikke bare om teknisk kvalitet, men om rettferdighet, transparens og respekt for arbeidstakernes rettigheter. Tillitsvalgte har en viktig rolle i å sikre at virksomheten utvikler og følger etiske retningslinjer for KI.

4.1 Etiske prinsipper

Etiske retningslinjer bør være en del av virksomhetens styringssystemer. De skal bidra til at KI brukes til fordel for både virksomheten og de ansatte. Slike retningslinjer bør være konkrete og forankret i praksis, ikke bare i overordnede verdier.

Transparens er et grunnleggende krav. Ansatte må få vite hvordan KI-systemene fungerer, hvilke data som samles inn, og hvordan disse brukes. Det må være mulig å forstå hvilke beslutninger som tas av algoritmer, og hvilke som krever menneskelig vurdering.

Personvern må ivaretas i tråd med gjeldende lovgivning. Ansattes data skal behandles med respekt og kun brukes til formål som er tydelig definert og nødvendige. Det må være klart hvem som har tilgang til dataene, og hvordan de lagres og slettes.

Kontroll over egne data er også viktig. Ansatte skal ha mulighet til å få innsyn i hvilke opplysninger som er registrert om dem, og til å protestere mot automatiserte vurderinger som oppleves som urimelige.

4.2 Tillitsvalgtes rolle

Tillitsvalgte bør ta initiativ til å utforme og følge opp etiske retningslinjer for KI. Dette kan skje gjennom forhandlinger med ledelsen, deltakelse i utvalg, og ved å stille krav om dokumentasjon og evaluering.

I møter med arbeidsgiver bør tillitsvalgte arbeide for at retningslinjene omfatter:

- Åpenhet om hvordan KI-systemer fungerer.
- Klare grenser for overvåkning og databruk.
- Rutiner for å håndtere feil, skjevheter og klager.
- Vurdering av hvordan KI påvirker arbeidsmiljø og rettigheter.

Retningslinjene bør også inneholde krav om jevnlig evaluering og oppfølging. Teknologien utvikler seg raskt, og det som er forsvarlig i dag, kan være problematisk i morgen. Derfor må retningslinjene være levende dokumenter som justeres ved behov.

Del 5: Regelmessige møter om KI og digitalisering

Etter hvert som kunstig intelligens og digitalisering blir en integrert del av arbeidslivet, øker behovet for kontinuerlig dialog mellom tillitsvalgte og ledelsen. Teknologien utvikler seg raskt, og konsekvensene for ansatte kan være omfattende. Regelmessige møter er derfor avgjørende for å sikre at innføringen av KI skjer på en ansvarlig og rettferdig måte.

5.1 Møter med KI på agendaen

KI må ikke behandles som et engangstema. Den bør være et fast punkt på agendaen i møter mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver. Dette gir mulighet til å følge med på hvilke systemer som innføres, hvordan de fungerer, og hvilke konsekvenser de har for arbeidsmiljø, personvern og arbeidsoppgaver.

I møtene bør det gis oppdateringer om ny teknologi, og det bør diskuteres hvordan KI påvirker de ansatte. Det er viktig å evaluere om systemene fungerer som forventet, og om de skaper uønskede effekter som stress, ineffektivitet eller urettferdig behandling.

Gjennomgangen bør også omfatte hvordan data om ansatte samles inn og brukes. Dette bidrar til å sikre at personvernreglene følges, og at ansatte har innsikt i hvordan informasjonen om dem behandles.

5.2 Tillitsvalgtes ansvar i møtene

Tillitsvalgte har et særlig ansvar for å bringe inn ansattes perspektiv i diskusjonene. Det innebærer å innhente tilbakemeldinger fra kolleger om hvordan KI oppleves i praksis, og å løfte frem bekymringer og forslag til forbedringer.

I møtene bør tillitsvalgte arbeide for å etablere klare retningslinjer for bruk av KI og digitalisering. Dette kan omfatte regler for databehandling, overvåkning og ansvarlig bruk av teknologi. Det er også viktig å følge opp tiltak som avtales, og sikre at ledelsen gjennomfører endringer i tråd med de ansattes behov.

Ved å gjøre KI til en del av den faste dialogen, kan tillitsvalgte bidra til å skape trygghet, forutsigbarhet og medvirkning i møte med teknologiske endringer.

Del 6: Etske retningslinjer for KI

Bruken av kunstig intelligens på arbeidsplassen reiser spørsmål om rettferdighet, ansvar og respekt for arbeidstakernes rettigheter. For å sikre at teknologien brukes på en måte som gagnar både virksomheten og de ansatte, bør det utarbeides etiske retningslinjer. Tillitsvalgte har en viktig rolle i å fremme slike retningslinjer og følge opp at de etterleves.

6.1 Transparens

Virksomheten må være åpen om hvordan KI-systemene fungerer. Det skal være tydelig hvilke data som samles inn, hvordan de behandles, og hvilke beslutninger som tas av algoritmer. Ansatte må få forståelig informasjon om hvordan teknologien påvirker deres arbeidshverdag.

Transparens handler også om å gi innsyn i hvilke vurderingskriterier som brukes, og hvordan systemene er utviklet. Dette er avgjørende for å kunne vurdere om KI brukes på en rettferdig måte.

6.2 Personvern

Ansattes personopplysninger må behandles i tråd med gjeldende lovgivning. Det skal være klart hvilke data som samles inn, hva de brukes til, og hvem som har tilgang. Data skal ikke brukes til andre formål enn det som er avtalt, og det må finnes rutiner for sletting og anonymisering.

Personvern handler ikke bare om tekniske løsninger, men også om tillit. Ansatte må føle seg trygge på at informasjon om dem ikke misbrukes eller brukes mot dem.

6.3 Kontroll og medvirkning

Ansatte bør ha en viss kontroll over hvordan data om deres arbeidsprestasjoner brukes. Det må være mulig å få innsyn i egne data, og å protestere mot automatiserte vurderinger som oppleves som urimelige. Det bør også være mulig å få vurderinger overprøvd av mennesker.

Tillitsvalgte bør arbeide for at slike rettigheter formaliseres i retningslinjene, og at det finnes rutiner for klage og oppfølging.

Del 7: Lovverk og rettslig regulering

Bruken av kunstig intelligens i arbeidslivet må skje innenfor rammene av gjeldende lovgivning. Det finnes flere lover og avtaler som regulerer hvordan KI kan brukes, og hvilke rettigheter ansatte har. Tillitsvalgte må kjenne til disse reglene for å kunne ivareta medlemmenes interesser.

7.1 Personopplysningsloven (GDPR)

GDPR regulerer hvordan personopplysninger skal samles inn, behandles og lagres. Når KI brukes til å analysere eller vurdere ansatte, må virksomheten ha et rettslig grunnlag for databehandlingen. Det kan være samtykke, berettiget interesse eller lovpålagt plikt.

Ansatte har rett til innsyn i hvilke data som samles inn om dem, og til å få vite hvordan dataene brukes. De har også rett til å protestere mot automatiserte beslutninger, og til å få uriktige opplysninger rettet eller slettet.

7.2 Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven skal sikre et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø. Når KI brukes til overvåkning eller styring, må tiltakene være nødvendige, forholdsmessige og saklig begrunnet. Kontrolltiltak må ikke krenke ansattes verdighet eller skape et uheldig psykososialt arbeidsmiljø.

Loven gir også tillitsvalgte rett til medvirkning ved endringer som påvirker arbeidsforholdene. Innføring av KI er en slik endring, og skal drøftes med de tillitsvalgte.

7.3 Hovedavtalen

Hovedavtalen regulerer samarbeidet mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Den gir rett til informasjon og drøfting ved vesentlige endringer, som innføring av nye teknologier. Tillitsvalgte skal involveres tidlig i prosessen, og ha reell innflytelse på beslutninger som angår ansatte.

7.4 Likestillings- og diskrimineringsloven

Denne loven forbyr diskriminering på grunnlag av kjønn, alder, etnisitet, funksjonsevne og andre forhold. KI-systemer som brukes til rekruttering, vurdering eller ledelse må ikke forsterke eksisterende skjevheter. Det er arbeidsgivers ansvar å sikre at algoritmene er rettferdige og ikke diskriminerer.

7.5 EUs KI-forordning (AI Act)

I 2026 trer EUs AI Act i kraft, og Norge får en egen KI-lov etter sommeren samme år. Den norske loven vil følge EUs modell, og vil gjelde for alle virksomheter som bruker KI.

Virksomheter må kartlegge hvilke KI-verktøy som brukes, og klassifisere dem etter risiko. Høy risiko gjelder blant annet KI-systemer som brukes til rekruttering, prestasjonsvurdering, overvåkning og beslutninger om arbeidsvilkår. Noen typer KI, som følelsesgjenkjenning på ansatte, vil bli forbudt.

Ved bruk av høyrisiko KI må virksomheten oppfylle strenge krav, blant annet sikre menneskelig tilsyn, gjennomføre konsekvensvurderinger, sørge for opplæring, ha kontroll på databehandling, loggføre beslutninger, dokumentere systemenes funksjon, håndtere risiko og rapportere jevnlig.

Allerede nå bør arbeidsgivere etablere rutiner for trygg bruk av KI, og gi ansatte opplæring i hvilke verktøy som kan brukes og hvordan de skal brukes.

Del 8: KI og jobbsikkerhet

Kunstig intelligens endrer arbeidslivet, og det er avgjørende at teknologien brukes til å støtte ansatte, ikke erstatte dem. Jobbsikkerhet handler om å sikre at KI forbedrer arbeidsforholdene og skaper nye muligheter for utvikling.

8.1 Bedriftens ansvar

Arbeidsgiver må tilby opplæring i nye verktøy og legge til rette for omskolering når oppgaver automatiseres. Langsiktig kompetanseutvikling er nødvendig for at ansatte skal kunne tilpasse seg teknologiske endringer.

KI kan brukes til å automatisere enkelte arbeidsoppgaver, inkludert rutinepregede prosesser. Dette kan frigjøre tid og ressurser, men det er viktig at innføringen skjer på en måte som ikke går på bekostning av arbeidsmiljøet. Når KI brukes til overvåkning eller styring, må det balanseres mot hensynet til trivsel, trygghet og kontroll over egen arbeidshverdag. Tillitsvalgte bør følge med på hvordan teknologien påvirker arbeidstempo, stressnivå og muligheten for medvirkning.

8.2 Ansattes ansvar

Ansatte har ansvar for å være proaktive og delta i opplæring. Ved å tilegne seg ny kompetanse, kan de sikre jobbtrygghet og åpne for nye karrieremuligheter. Det er viktig å holde seg oppdatert og bidra til utviklingen av teknologi på arbeidsplassen.

8.3 Tillitsvalgtes rolle

Tillitsvalgte skal påse at bedriften følger opp sitt ansvar for opplæring og støtte. De må sikre at ansatte får nødvendig kompetanseheving, og at overgangen til en KI-drevet arbeidsplass skjer på en trygg og rettferdig måte.

Del 9: KI som verktøy for tillitsvalgte

Kunstig intelligens kan være et nyttig hjelpemiddel for tillitsvalgte. Teknologien gir støtte i mange oppgaver og kan bidra til bedre oversikt, mer effektiv kommunikasjon og enklere dokumentasjon.

- **Saksbehandling og forhandlinger**

KI kan analysere dokumenter, hente ut relevant informasjon og simulere ulike scenarier. Dette gir bedre beslutningsgrunnlag og kan styrke tillitsvalgtes rolle i forhandlinger.

- **Kommunikasjon og dokumentasjon**

KI-verktøy kan hjelpe med å skrive e-poster, lage referater og utforme presentasjoner. De kan også foreslå formuleringer og tilpasse språk og tone til ulike målgrupper.

- **Oppgavehåndtering og struktur**

Teknologien kan bidra til å organisere oppgaver, minne om frister og prioritere arbeidsoppgaver. Dette gir bedre oversikt og gjør det enklere å følge opp saker.

- **Læring og utvikling**

KI-baserte opplæringsverktøy gir tilgang til relevant kunnskap og ressurser. De kan også brukes til å lage visuelle forklaringer og tilpasse læring til individuelle behov.

- **Språk og inkludering**

I flerkulturelle arbeidsmiljøer kan KI hjelpe med oversettelser og sikre at viktig informasjon når ut til alle medlemmene. Dette styrker inkludering og forståelse.

Del 10: Huskeliste for tillitsvalgte i møte med KI

Når kunstig intelligens innføres på arbeidsplassen, er det viktig at tillitsvalgte har oversikt over hvilke spørsmål som bør stilles og hvilke områder som må følges opp. Denne huskelisten samler de viktigste punktene som bør inngå i dialogen med arbeidsgiver.

Tillitsvalgte bør involveres tidlig i planleggingen. Det må avklares hvilke KI-systemer som skal tas i bruk, hvilke arbeidsprosesser som påvirkes, og hvordan dette kan berøre personvern, arbeidsmiljø og jobbsikkerhet. Det er viktig å be om innsyn i planer for automatisering og databehandling.

Konsekvensene for ansatte må kartlegges. Dette gjelder både risiko for bortfall av arbeidsoppgaver og behov for ny kompetanse. Bedriften bør tilby opplæring og støtte slik at ansatte kan tilpasse seg endringene. Det må også vurderes hvordan KI påvirker arbeidsbelastning, stress og samarbeid.

Personvern og overvåkning må håndteres tydelig. Tillitsvalgte bør kreve innsyn i hvordan ansattdata samles inn og brukes, og sikre at overvåkning ikke skjer på en måte som skaper utrygghet eller mistriivsel. Ansatte må informeres om sine rettigheter til innsyn og kontroll over egne data.

I forhandlinger med arbeidsgiver bør det stilles krav om opplæring, jobbsikkerhet og medvirkning i valg og innføring av KI-systemer. Etske retningslinjer for bruk av KI bør utarbeides, med fokus på rettferdighet, transparens og ansvarlighet.

Oppfølging og evaluering er avgjørende. Tillitsvalgte må sikre at tiltak som avtales faktisk gjennomføres, og at bruken av KI vurderes jevnlig. Dette kan skje gjennom faste møter med ledelsen, der erfaringer og utfordringer diskuteres.

Del 11: Relevante lov- og avtaleverk

Bruken av kunstig intelligens i arbeidslivet må skje i tråd med gjeldende lover og avtaler. Tillitsvalgte må kjenne til hvilke rettigheter som gjelder, og hvordan disse kan brukes i møte med KI.

11.1 Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven skal sikre et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø. Når KI brukes til overvåkning eller styring, må tiltakene være nødvendige og forholdsmessige. Loven krever at arbeidsgiver kartlegger risiko og involverer ansatte ved endringer som påvirker arbeidshverdagen.

11.2 Personopplysningsloven (GDPR)

GDPR regulerer hvordan personopplysninger behandles. Ansatte har rett til innsyn i hvilke data som samles inn, og til å få vite hvordan de brukes. Det kreves samtykke eller annet rettslig grunnlag for databehandling, og virksomheten må sikre transparens og databeskyttelse.

11.3 Hovedavtalen

Hovedavtalen gir tillitsvalgte rett til informasjon og drøfting ved vesentlige endringer. Innføring av KI er en slik endring. Tillitsvalgte skal involveres tidlig og ha reell innflytelse på beslutninger som angår ansatte.

11.4 Likestillings- og diskrimineringsloven

Denne loven forbyr diskriminering i arbeidslivet. KI-systemer må ikke forsterke skjevheter basert på kjønn, alder, etnisitet eller andre forhold. Arbeidsgiver har ansvar for å sikre rettferdig behandling.

11.5 EUs KI-forordning (AI Act)

AI Act trer i kraft i 2026 og vil også gjelde i Norge. Den innfører krav til virksomheter som bruker KI, særlig ved høy risiko. Dette gjelder systemer som brukes til rekruttering, vurdering, overvåkning og beslutninger om arbeidsvilkår.

Virksomheten må klassifisere KI-systemer etter risiko og oppfylle krav om menneskelig tilsyn, konsekvensvurdering, opplæring, datastyring, loggføring, dokumentasjon, risikohåndtering og rapportering.

Del 12: Refleksjon og verktøy for tillitsvalgte

Under følger en samlet oversikt over spørsmål og sjekklister som kan brukes i dialogen med arbeidsgiver.

Refleksjonsspørsmål

- Hvilke KI-systemer brukes på arbeidsplassen?
- Hvilke oppgaver påvirkes eller automatiseres?
- Er ansatte informert om hvordan KI fungerer?
- Hvilke data samles inn, og hvordan behandles de?

- Er det gjort risikovurderinger?
- Har tillitsvalgte fått innsyn og mulighet til å drøfte endringene?
- Er det etablert rutiner for opplæring og kompetanseheving?
- Hvordan påvirker KI arbeidsmiljø, stress og kontroll?
- Er det mulig å overprøve beslutninger tatt av KI?

Sjekkliste for vurdering av personvern

- Er det innhentet informert samtykke?
- Samles det kun inn nødvendige data?
- Er sensitive data anonymisert?
- Brukes dataene kun til det oppgitte formålet?
- Har kun relevante personer tilgang?
- Finnes rutiner for sletting av data?
- Oppfyller systemet kravene i GDPR?

Sjekkliste for vurdering av diskrimineringsrisiko

- Er dataene representative for mangfoldet blant ansatte?
- Er algoritmen testet for skjevheter?
- Kan beslutningsprosessen forklares?
- Finnes mekanismer for å rette opp feil?
- Er det etablert klagemuligheter?
- Følges algoritmen opp jevnlig?

Sjekkliste for møter med arbeidsgiver

- Be om oversikt over KI-verktøy som brukes.
- Krev innsyn i databruk og beslutningsprosesser.
- Drøft konsekvenser for arbeidsmiljø og jobbsikkerhet.
- Forhandle om opplæring og kompetanseheving.
- Etterspør etiske retningslinjer for bruk av KI.
- Følg opp tiltak og avtaler i faste møter.

Del 13: Verneombudets rolle ved bruk av KI

Verneombudet har et lovfestet ansvar for å ivareta arbeidsmiljøet, både fysisk og psykososialt. Dette ansvaret gjelder også når virksomheten tar i bruk kunstig intelligens. KI-baserte systemer kan påvirke arbeidshverdagen på mange måter, fra overvåkning av arbeidstid og produktivitet, til analyser av helse, trivsel og atferd. Derfor må verneombudet være aktivt involvert når slike teknologier vurderes, innføres og brukes.

13.1 Innsyn og vurdering

Verneombudet skal ha innsyn i hvordan KI-systemene fungerer, hvilke data som samles inn, og hvordan informasjonen brukes. Dette gjelder særlig systemer som overvåker ansatte eller brukes til å ta beslutninger om arbeidstid, prestasjoner eller helse. Dersom teknologien oppleves som inngripende, skaper stress eller svekker tilliten på arbeidsplassen, skal verneombudet ta dette opp med ledelsen og bidra til at tiltakene justeres eller fjernes.

13.2 Risikovurdering og medvirkning

Arbeidsmiljøloven krever at arbeidsgiver gjennomfører risikovurderinger ved innføring av nye teknologier som kan påvirke arbeidsmiljøet. Verneombudet har rett til å delta i disse vurderingene og skal påse at kontrolltiltak er saklig begrunnet, forholdsmessige og ikke krenker ansattes verdighet. Dette gjelder også KI-systemer som samler inn persondata, overvåker aktivitet eller gir automatiserte tilbakemeldinger.

13.3 Samarbeid med tillitsvalgte

I saker som berører både personvern og arbeidsmiljø, er det viktig med tett samarbeid mellom verneombud og tillitsvalgte. Sammen kan de stille krav om innsyn, dokumentasjon og evaluering av KI-systemer. Det bør etableres faste rutiner for dialog med ledelsen, og gjerne opprettes felles utvalg som følger opp bruken av KI i virksomheten.

13.4 Refleksjonsspørsmål for verneombud

- Har jeg fått tilstrekkelig informasjon om hvordan KI brukes på arbeidsplassen?
- Er det gjennomført risikovurdering før systemene ble tatt i bruk?
- Hvordan påvirker KI arbeidsmiljøet - både fysisk og psykososialt?
- Opplever ansatte stress, utrygghet eller redusert kontroll som følge av teknologien?
- Er det etablert rutiner for å melde fra om uheldige konsekvenser?

Oppsummering og veien videre

Kunstig intelligens er ikke lenger en fremtidsvisjon, det er en realitet i arbeidslivet. Teknologien påvirker hvordan arbeid organiseres, vurderes og kontrolleres. For tillitsvalgte betyr dette at nye spørsmål må stilles, og nye systemer må forstås. Men det betyr ikke at rollen som tillitsvalgt er ny.

Selv om KI er avansert teknologi, er det fortsatt ordinært tillitsvalgtarbeid som er verktøyet. Hovedavtalen gir klare rettigheter: informasjon, drøfting, medvirkning og medbestemmelse.

Partssamarbeid, tillit og dialog er fortsatt grunnlaget for å sikre et godt arbeidsmiljø og rettferdig behandling.

Tillitsvalgte skal stille spørsmål om hvordan KI-systemer fungerer, hvilke data som brukes, og hvordan beslutninger tas. De skal kreve innsyn, dokumentasjon og risikovurderinger. De skal bidra til å utvikle etiske retningslinjer og følge opp at tiltak gjennomføres.

Veien videre handler om å være aktiv, informert og tydelig. Regelmessig oppfølging, dialog og innsikt i lovverket vil være avgjørende. KI må brukes på en måte som tjener mennesket, ikke omvendt.

