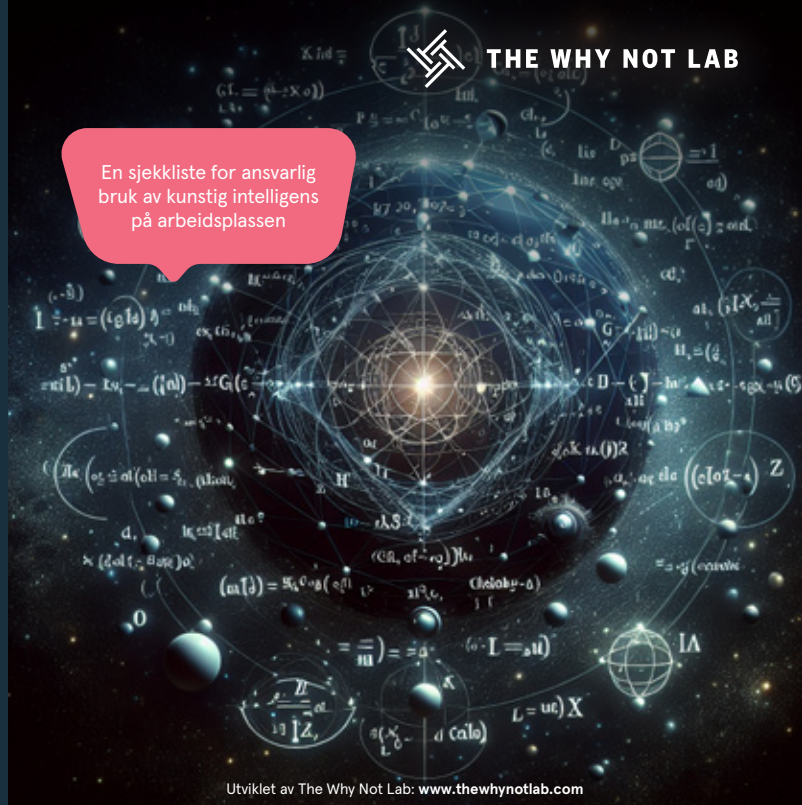




Lær mer!



En sjekkliste for ansvarlig bruk av kunstig intelligens på arbeidsplassen

Utviklet av The Why Not Lab: www.thewhynotlab.com



finans
FORBUNDET

NITO

negotia

Samstyring av KI på arbeidsplassen

En veiviser for tillitsvalgte og arbeidsgivere for å sikre reell medbestemmelse og ansvarlig bruk av KI

finans
FORBUNDET

NITO

negotia

De 8 nøkkeltemaene for KI på arbeidsplassen

Hvordan bruke veiviseren

- Veiviseren består av 8 temaer med totalt 27 spørsmål. Rekkefølgen er viktig. Svarene vil gi et godt grunnlag for å jobbe videre for å sikre ansvarlig bruk av kunstig intelligens på arbeidsplassen.

TIPS!

Denne veiviseren gir deg konkrete oppfølgingsspørsmål. Alle disse kan reformuleres og avtales i en tariffavtale.

For eksempel:

Tema 1, spørsmål 2:

«Hvem har utviklet og eier disse systemene? Hvem er leverandører og utviklere?»

kan omformuleres til:

«Før implementering av nye digitale verktøy på arbeidsplassen, skal arbeidsgiver informere de ansatte om hvem som får tilgang til deres personopplysninger og eller annen identifiserbar informasjon.»



Tema 1:

Åpenhet, anskaffelser og kontrakter med leverandører



1. Hvilke digitale systemer benytter arbeidsgiver som påvirker arbeidstakere og deres arbeidsforhold? Hva er formålet med hvert enkelt system?
2. Hvem har utviklet og eier disse systemene? Hvem er leverandører og utviklere?
3. Hvilke deler av virksomheten benyttes systemene i, og hvilke arbeidstakergrupper berøres?
4. Er berørte arbeidstakere tydelig informert om hvert systems formål og hvordan det brukes – for eksempel gjennom fagforeningen, intranett eller annen tilgjengelig dokumentasjon?
5. Har tillitsvalgte vært involvert i prosessen?

Tema 2:

Ansvarlighet



6. Hvem i ledelsen er ansvarlig for hvert enkelt system?
7. Kan de ansvarlige forklare hvordan systemene fungerer, hva slags instruksjoner de følger, hvordan resultater oppnås og hvilke data systemene er utviklet og trent på?
8. Hvordan har virksomheten sikret at systemene følger eksisterende avtaler og retningslinjer for arbeidsmiljø, personvern, likestilling og menneskerettigheter? Er dette dokumentert?
9. Hvordan sikres fortsatt etterlevelse når systemene endres, oppdateres eller får nye funksjoner?

Tema 3:

Risikoer og gevinster



10. Har ledelsen gjennomført konsekvensanalyser før systemene ble tatt i bruk? Hvis ja, hvem var/er ansvarlig? Har arbeidstakere og/eller deres representanter tilgang til vurderingene?
11. Har arbeidstakere og/eller tillitsvalgte blitt konsultert/involvert som del av konsekvensanalysene?
12. Planlegges det regelmessige vurderinger av utilsiktede konsekvenser eller negative effekter av systembruken?
13. Hvilke forbedringer for ansatte forventer ledelsen at systemene vil bidra til?

Tema 4:

Personvern og rettigheter



14. Blir datasett med personopplysninger eller identifiserbar informasjon om ansatte solgt eller overført utenfor virksomheten?
15. Hvilke dataprofiler lages basert på ansattes data, og hvordan brukes disse?
16. Hvilke dataprofiler blir ansatte sammenlignet med, målt opp imot eller på annen måte anvendt? F.eks. brukes dataprofiler i beslutningsprosesser knyttet til rekruttering, evaluering og oppfølging?

Tema 5:

Retten til å klage



17. Hvordan sikres det at ansatte har rett til å utfordre eller klage på beslutninger som ledelsen har truffet ved hjelp av algoritmer eller kunstig intelligens? I slike tilfeller, hvordan blir klager da håndtert, og finnes det en fastlagt forankret prosess?
18. Er denne praksis tydelig kommunisert til de ansatte?

Tema 6:

Tilpasninger



19. Hvilke avtaler, prosedyrer eller mekanismer foreligger i kontrakten med systemleverandørene, hvis systemet ikke fungerer i tråd med målet og skaper negative eller utilsiktede konsekvenser for de ansatte og deres arbeidsprosesser?
20. Logges det hvilke justeringer og endringer som kreves av systemene, og hva utviklerne foreslår av systemforbedringer?
21. Kan ansatte eller deres representanter få adgang til utviklernes respons, inkl. begrunnelser for evt. kompromisser som har blitt gjort f.eks. mellom systemeffektivitet og rettferdighet?

Tema 7:

Disrupsjonens forpliktelser



22. Har ledelsen vurdert om de kostnadsbesparelser som oppnås, ved å ta i bruk nye digitale systemer som f.eks. språkmodeller eller andre KI-verktøy, kunne vært reinvestert i de ansatte gjennom kompetanseheving eller færre arbeidstimer?
23. Hvilke kompetansetiltak kan sikre at ansatte er rustet til å møte endringer i oppgaver og arbeidsmetoder?
24. Hvordan forholder ledelsen seg til opplæring og etterutdanning av ansatte som har jobber og arbeidsoppgaver som blir direkte berørt av ny teknologi? Vil ledelsen i så fall bistå den enkelte med nye karriereveier innad i virksomheten og/eller utenfor arbeidsplassen?

Tema 8:

Samstyring



25. Hvilke ferdigheter og kompetanse må ledelsen (og øvrige ansatte) ha, for å kunne implementere, kontrollere og håndtere de digitale systemene på arbeidsplassen på en ansvarlig og etisk måte?
26. Hvordan sikres reell medbestemmelse og innflytelse fra tillitsvalgte og ansatte i alle faser – fra anskaffelse til evaluering?
27. Er det etablert varige arenaer der fagforeningen, verneombud og ledelse sammen drøfter algoritmiske systemer og digitalisering?