

Kunstig intelligens i arbeidslivet

2024

Finansforbundet

finans
FORBUNDET

Innhold

BAKGRUNN

1. DATAETIKK OG KUNSTIG INTELLIGENS

- a. Dataetikk.....
- b. Kunstig intelligens i norsk finansnæring.....
- c. Dataetiske dilemma i finansnæringen.....

2. REGULERING AV KUNSTIG INTELLIGENS OG ALGORITMESTYRT LEDELSE PÅ ARBEIDSPLASSEN

- a. Regulering av kunstig intelligens i EU og i Norge.....
- b. Algoritmestyrte ledelse.....
- c. Personvern.....
- d. Diskriminering.....

3. KOMPETANSEBEHOV OG TILBUD

- a. Kompetansebehov endrer seg raskt.....
- b. Læringsreise, veiviser og grunnopplæring.....

4. SYNLIGHET

Bakgrunn

Med forankring i følgende punkt fra politisk program, vedtatt på Finansforbundets landsmøte i 2023:

Det er avgjørende for den videre digitaliseringen av finanssektoren, og samfunnet for øvrig, at tillit opprettholdes, og at potensiell medfølgende risiko begrenses. Finansforbundet skal jobbe for at reguleringer og andre rammebetingelser legger til rette for at digitalisering finner sted på måter som er både verdiskapende og etisk ansvarlig. Ved innføring av digitale løsninger skal de ansattes arbeidsforhold ivaretas.

Kunstig intelligens (KI) er en samlebetegnelse på teknologier som handler om å utvikle datasystemer som blant annet er selvlerende og kan løse komplekse problemer. Navnet kommer av at maskiner utfører oppgaver som krever «kognitive» funksjoner, noe man vanligvis assosierer med mennesket.

Fagfeltet KI er ikke nytt, men har den siste tiden fått spesielt mye oppmerksomhet i media grunnet løsninger som ChatGPT og Dall-E. For første gang har forståelsen av hva kunstig intelligente systemer er i stand til å gjøre, blitt allment tilgjengelig kunnskap. Man har på mange måter demokratisert samfunnsdebatten rundt hva denne typen systemer innebærer for fremtidens samfunn, deriblant også fremtidens arbeidsplasser.

Fra et fagforeningsperspektiv er det flere moment knyttet til bruken av kunstig intelligens, blant annet:

- **Kompetansekrav:** Økt bruk av KI medfører endrede krav til kompetanse, i tillegg til endrede arbeidsoppgaver. Finansforbundets KI-rapport viste at kompetansebehovene også endrer seg svært raskt. Hadde vi gjennomført denne rapporten for bare 3 år siden, ville svarene knyttet til etterspurt kompetanse, vært helt annerledes.
- **Arbeidsmiljø og arbeidsforhold:** Økt bruk av kunstig intelligens på arbeidsplassen kan påvirke arbeidsmiljøet og arbeidsoppgaver, samt involvering og bedriftsdemokrati.
- **Personvern:** Økt bruk av kunstig intelligens kan medføre økt sårbarhet for personvernbrudd.
- **Diskriminering:** Økt bruk av algoritmer øker risikoen for algoritmisk diskriminering. Manglende gjennomsiktighet gjør identifisering av diskrimineringsgrunnlaget utfordrende. Manglende forklarbarhet gjør det vanskelig å forstå hvordan algoritmene fungerer og potensielt diskriminerer. I tillegg kommer at algoritmer kan håndtere flere prosesser og avgjørelser enn mennesker. Det er en risiko for diskriminering i stor skala som ikke blir oppdaget.
- **Involvering av tillitsvalgte:** Innføring av KI i et foretak kan få store konsekvenser for arbeidstakerne i foretaket. Involvering av tillitsvalgte er helt nødvendig for å sikre gode prosesser. For å kunne delta i prosessen og drøfte må tillitsvalgte ha kunnskap. De må sikres involvering ved innføringen av KI, ved evaluering og i styringen. Tillitsvalgte har også behov for kunnskap for å ivareta medlemmene som påvirkes av systemene.

Kap. 1 Dataetikk og kunstig intelligens

a. Dataetikk

Med dataetikk menes følgende, hentet fra den danske Årsregnskabsloven fra 2020 ([Erhvervsstyrelsen](#)):

«Begrebet dataetikk forstås overordnet som den etiske dimension af forholdet mellem på den ene side teknologi og på den anden side borgernes grundlæggende rettigheder, retssikkerhed og grundlæggende samfundsmæssige værdier, som den teknologiske udvikling giver anledning til at overveje. Dataetikk vedrører dermed de etiske overvejelser, som den enkelte virksomhed bør gøre sig i forbindelse med ansvarlig brug af data og nye teknologier.»

Dataetikk handler i stor grad om samfunnsansvar og verdinormer. I 2017 betegnet World Economic Forum kunstig intelligens som en av de fremvoksende teknologiene med størst nytteverdi, men samtidig også størst skadepotensial (Global Risk Report). Banker og forsikringsselskaper er kritisk avhengig av tillit, og uansvarlig bruk av kunstig intelligens kan på så måte være ødeleggende for både tillit og omdømme i samfunnet.

Tillit til KI-løsninger kommer ikke av seg selv og krever godt samspill i bedriften. Involvering av de ansatte som berøres av og bruker løsningene er viktig. Dette gjelder både for å sikre at løsningene i seg selv er gode, men også for å sikre at disse tas i bruk.

b. Kunstig intelligens i norsk finansnæring

Dette avsnittet beskriver hvordan den finansielle sektoren i Norge bruker kunstig intelligens, samt hvilke dataetiske dilemma som kan oppstå i møte med disse teknologiene.

Under Arendalsuka i 2022, lanserte Finansforbundet rapporten *Brytningstid* om bruken av kunstig intelligens i norske banker og forsikringsselskaper. Kartleggingen ble gjennomført i samarbeid med PA Consulting, og var basert på omfattende dybdeintervju og spørreundersøkelser av nærmere 40 selskaper.

Funnene viser at:

- 85% bruker løsninger basert på KI-teknologi i det daglige.
- Det er store forskjeller på aktørene. De største selskapene har egne innovasjonsmiljø som arbeider spesielt med kunstig intelligens, og har også kommet lengst i anvendelsen av disse teknologiene.
- Det er bank og skadeforsikring som leder an i utvikling og anvendelse, mens liv & pensjon følger etter.

Kunder				
Generelle løsninger				
	Bank	Skadeforsikring	L&P	Bank og forsikring totalt
Chatbots	62%	38%	50%	52%
Neste beste handling	77%	50%	17%	56%
Prediksjon av kundeavgang	38%	25%	17%	30%
Personalisering av digitale kanaler basert på KI	54%	13%	17%	33%
Bransjespesifikke løsninger				
KI til etterlevelse og svindeldeteksjon	77%	75%	0%	59%
KI til prising av forsikring eller lån	23%	63%	17%	33%
Automatisert innvilgelse av lån eller forsikring, inkludert oppgjør	8%	50%	33%	26%
Bildegjenkjenning	54%	13%	0%	26%

Rapporten tok videre for seg kartlegging av følgende områder:

- Anskaffelse og utvikling:** Her så man en tendens til at selskaper i større grad enn tidligere ønsker å kjøpe ferdigtrente modeller og løsninger, heller enn å utvikle dette selv. De store miljøene, spesielt i større banker og forsikringsselskap, utviklet tidligere mange av løsningene selv. At man i fremtiden vil fokusere mer på å implementere standardløsninger, betyr økt bruk av skyløsninger, noe som naturlig nok forutsetter transisjon til sky. I tillegg vil man måtte ta høyde for eventuelle fallgruver som oppstår når modeller er trent på data utenfor EU/EØS.
- Kompetansebehov:** Kartleggingen viste at kompetansebehov er i stadig og rask endring. Hadde vi gjennomført denne rapporten for bare 3 år siden, ville svarene knyttet til etterspurt kompetanse, vært helt annerledes. Tidligere var fokuset i stor grad på å ansette *data scientist*. Nå er fokuset mer rettet mot folk som har ekspertkompetanse på skyløsninger. I tillegg ser man et ønske om å ansette mennesker som evner å identifisere mulighetene for bruk av KI i bedriften.
- Barrierer for bruk av kunstig intelligens:** Rapporten viste at man utfordres av mangel på gode use-caser. Dette kan delvis forklares med at man fremdeles har en «silo-tankegang» i næringen, hvor de ulike områdene internt i selskapene ikke har tilstrekkelig dialog. Mao; mangel på tilstrekkelig tverrfaglighet. Den tekniske infrastrukturen (kompleks arkitektur og *legacy systemer*) nevnes som et hinder for bruk av KI-teknologier. De mindre aktørene har også utfordringer knyttet til det å ha tilstrekkelig mengder data. Tillitt nevnes som en utfordring. Dette gjelder ikke kun tillitten kundene har til løsningene, men også internt i bedriftene. De ansatte må i tilstrekkelig grad stole på at beslutninger som tas eller råd som gis av KI-løsninger er riktige og gode.
- Ansvarlig bruk av kunstig intelligens:** Kartleggingen viste at kompleksiteten i modellene kan skape utfordringer, spesielt mtp forklarbarhet. Forklarbarheten er avgjørende for tillitten og for å kunne ta i bruk nye løsninger. Det uttrykkes også at man ønsker å ansette egne folk for å sikre ansvarlig bruk av KI i bedriftene.
- Fremtidig bruk av KI:** 89% av respondentene forventer økt bruk i tiden fremover. Man forventer at gapet mellom små og store aktører vil øke. Her kan derimot skyløsninger virke noe modererende. Forklarbarhet og tillitt til løsningene preger fokuset fremover.

c. Dataetiske dilemma i finansnæringen

«Vi er livredde for å rukke ved tilliten vi har i markedet.»

Sitat fra Brytningstid

Funnene fra rapporten viste at bank- og forsikringsselskaper i Norge er svært opptatt av å opprettholde den høye graden av tillitt som man har i samfunnet, og som er opparbeidet over lang tid. Dette legger blant annet føringer for hvordan mange av bedriftene forholder seg til bruken av kunstig intelligens, og hvilke mulighetsrom de velger å benytte seg av. Enkelte av respondentene i rapporten meddelte at de velger bort muligheter fordi det medfører en viss risiko:

«Teknologi gir mange flere muligheter enn vi tar i bruk i dag, men det er viktig med trygghet for oss og ikke minst kundene. Den største bremsen er at vi må gå i takt med organisasjonen og kundene.»

Sitat fra Brytningstid

Samtidig med dette viser rapporten at flere virksomheter, som tidligere gjerne benyttet seg av løsninger som var utviklet *in-house*, nå i stadig større grad foretrekker anskaffelse av løsninger utviklet av tredjeparter. Dette medfører en viss risiko for at virksomhetene ikke i tilstrekkelig grad kan forstå og forklare hvordan systemene tar beslutninger. Dette kan også medføre at systemer er trent på data som ikke er representativt for det norske markedet, noe som potensielt kan utgjøre en sårbarhet.

Oppsummert, viser rapporten *Brytningstid* at utbredelsen av tjenester og løsninger basert på kunstig intelligens er høy i norsk finansnæring, og det er liten tvil om at dette er teknologier som vil ha enorm påvirkning på arbeidslivet. På så måte vil også forskning på hvilke konsekvenser økt bruk av KI-teknologier har på arbeidslivet være viktig. Regjeringens bevilgning på 1 milliard kroner, over 5 år, til forskning på KI og digital teknologi, er derfor et viktig bidrag i å sikre kunnskap om hvordan bruken av KI påvirker norsk arbeidsliv.

Utover dette er det viktig å understreke at regulering av kunstig intelligens vil være avgjørende for å sikre etisk og ansvarlig bruk av KI på norske arbeidsplasser.

Finansforbundet skal arbeide for:

- å hente inn faktagrunnlag (studier, rapporter osv) om utbredelse og bruk av kunstig intelligens i norsk finansnæring.
- å involvere og oppdatere medlemmene på utviklingen innenfor KI.
- følge med på utviklingen og trender knyttet til bruk av kunstig intelligens i finansnæringen.
- god dialog med tillitsvalgte om bruk av KI-systemer på arbeidsplassen.
- å være en troverdig formidler av informasjon knyttet til bruk av kunstig intelligens i norsk finansnæring.
- å vurdere behovet for en bransjestandard for dataetikk ved bruk av KI i norsk finansnæring, etter modell fra Danmark og det danske finanstilsynet; les mer [her](#).

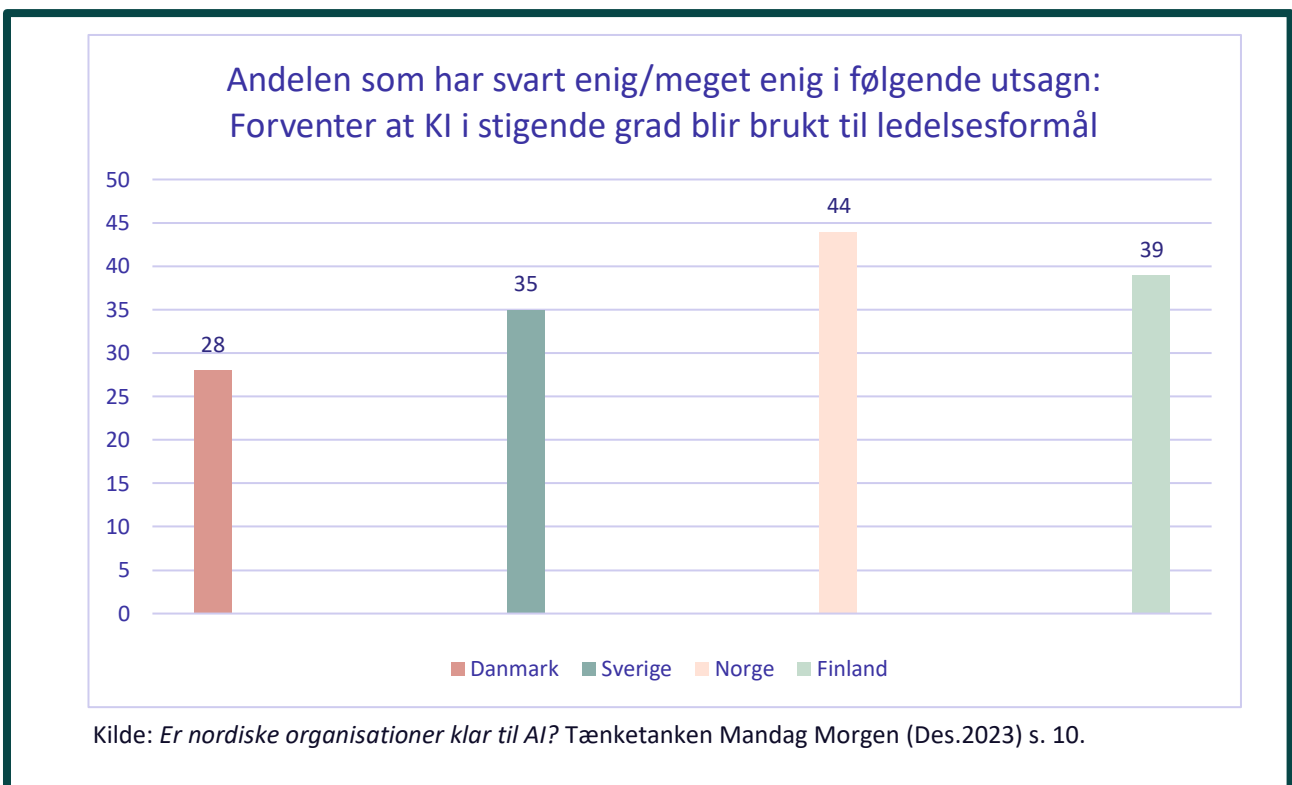
Kap. 2 Regulering av kunstig intelligens og algoritmestyrte ledelse på arbeidsplassen

«Jeg ser frem til at vi i fremtiden kan bruke KI til å få innsikt i hvordan organisasjonen vår fungerer.»

Sitat fra Brytningstid

Finansforbundets rapport om bruk av kunstig intelligens i norske banker og forsikringselskap, viste at kunstig intelligens i stor grad brukes i bedriftenes kjerneprosesser og verdikjeder. Man ser imidlertid tegn på at vi kan forvente økt bruk av KI-teknologier innenfor både HR- og IT-funksjonene.

Rapporten «Er nordiske organisasjoner klar til AI?», gjennomført av tenketanken Mandag Morgen på oppdrag fra blant annet Finansforbundet DK, ser nærmere på hvordan fremveksten av KI forandrer organisasjoners syn på digital transformasjon og deres behov for digital kompetanse. Også her trekkes bruken av KI til ledelsesformål frem som økende:



Finansforbundet KI-rapport viser at stadig flere innfører moderne HR- og personaladministrasjonssystemer levert av tredjeparter, som innebærer integrert funksjonalitet for analyse og rapportering. Utforming av individuelle utviklingsplaner, identifisering av kompetansegap, verifisering av kompetanser, generering av forslag til jobbmuligheter basert på ansattes styrker og kobling av kandidater med jobb- og forfremmelsesmuligheter, er eksempler på ulike KI-støttede

funksjonalitet. Behovet for å sikre ansatte i møte med økt bruk av kunstig intelligens på arbeidsplassen er derfor svært gjeldende.

a. Regulering av kunstig intelligens i EU og i Norge

På EU-nivå er det igangsatt et omfattende lovgivningsarbeid rundt kunstig intelligens. I desember 2023 nådde forhandlerne fra Parlamentet, Rådet og Kommisjonen en foreløpig politisk enighet om en harmonisert lovgivning for kunstig intelligens, den såkalte Artificial Intelligence Act (AIA). Forordningen har fått navnet Kunstig Intelligens-forordningen (KI-forordningen) på norsk. Denne forordningen vil mest sannsynlig være EØS-relevant.

KI-forordningen retter seg mot leverandører og brukere av KI-systemer i EU/EØS-området. Overordnet baserer reguleringen av KI-systemer i forordningen seg på en risikovurdering hvor graden av regulering beror på hvor stor risiko systemene anses å utgjøre. Målet er overordnet å sikre grunnleggende rettigheter og EU-verdier i møte med KI-systemer.

KI-forordningen er et skritt i riktig retning, men det er fremdeles et stort behov for ytterligere regulering av kunstig intelligens brukt overfor arbeidstakerne.

Personvernforordningen (GDPR) er en sentral del av EUs regulering av kunstig intelligens. Forordningen er gjennomført i norsk rett gjennom personopplysningsloven. Nesten all bruk av kunstig intelligens forutsetter store mengder data. Når dataene er personopplysninger utløses både rettigheter og plikter etter forordningen. Personvernregelverkets grunnleggende prinsipper som blant annet lovlighet, forklarbarhet, rettferdighet, dataminimering, formålsbegrensning og åpenhet må da ivaretas.

I Norge har vi i dag ingen lovgivning som direkte regulerer kunstig intelligens. Ved bruk av KI i arbeidslivet vil særlig arbeidsmiljøloven, personopplysningsloven og likestillings- og diskrimineringsloven være relevant. Dette lovverket er utviklet før kunstig intelligens inntok arbeidslivet, utfordringen er at teknologien kan medføre nye problemstillinger som lovverket ikke tar høyde for.

b. Algoritmestyrt ledelse

Gjennom pandemien har arbeidshverdagen for alvor blitt digital, og de siste årene har flere virksomheter tatt i bruk kunstig intelligens eller andre algoritmestyrte verktøy i ledelsen av arbeidstakere (algitmestyrt ledelse). Algoritmer overtar stadig mer av oppgavene som tradisjonelt har vært utført av menneskelig ledelse. I rekrutteringsprosesser kan algoritmer sende ut stillingsannonser, *screeene* og teste kandidatene. I daglig ledelse kan algoritmer fordele skift og oppgaver, måle prestasjoner, overvåke og kontrollere.

På grunn av det skjeve styrkeforholdet mellom partene i arbeidslivet har arbeidstakere et særlig behov for beskyttelse. Selv om algoritmestyrt ledelse kan gi fordeler – som økt effektivitet og konkurransekraft – oppstår nye utfordringer. Eksempler er økt bruk av personopplysninger, kontroll og overvåkning. Finansforbundet understreker viktigheten av å etablere juridiske verktøy som beskytter arbeidstakere.

Finansforbundet skal arbeide for:

- at landets politikere og relevante myndighetsorgan evaluerer arbeidsmiljøloven og tilgrensende lovverk rettet mot arbeidslivet og gjør nødvendige tilpasninger for å ivareta arbeidstakeres rettigheter i møte med kunstig intelligens og algoritmestyrt ledelse.
- at landets politikere og relevante myndighetsorgan evaluerer og gjør nødvendige tilpasninger i lovgivningen for å sikre effektiv håndhevelse av ansattes rettigheter.
- at vårt tariffavtaleverk sikrer arbeidstakernes rettigheter i møte med kunstig intelligens og algoritmestyrt ledelse.

c. Personvern

Bruk av avansert teknologi, deriblant kunstig intelligens, forutsetter store mengder data, hvorav mye er personopplysninger. Vern av personopplysninger blir viktigere i takt med at teknologien utvikler seg.

Ansattes personvern er ikke godt nok ivaretatt gjennom dagens lovgivning som i hovedsak er basert på EU-lovgivning, herunder personvernforordningen (GDPR). Personvernforordningen er vanskelig tilgjengelig og utfordrende å omsette i praksis. Den har et stort virkeområde og baserer seg på generelle prinsipper. I tillegg skiller regeloppbygningen og språket seg fra annen norsk lovgivning. Dette er krevende å forholde seg til for arbeidsgivere, og gjør det vanskelig for ansatte å forstå sine rettigheter.

Finansforbundet etterlyser en særskilt lovgivning for behandling av personopplysninger i arbeidslivet. Vi fremhever personvernforordningen art. 88 som åpner for å fastsette nærmere regler for behandling av arbeidstakeres personopplysninger i ansettelsesforhold. Behovet for gjennomgang og evaluering av personvernet i arbeidslivet er stort, og det haster.

Finansforbundet skal arbeide for:

- å gjøre landets politikere og relevante myndighetsorgan oppmerksomme på de personvernutfordringene som oppstår ved bruk av avansert teknologi, deriblant KI-systemer.
- at landets politikere og relevante myndighetsorgan gjennomgår og evaluerer personvernet i arbeidslivet for å møte de problemstillinger som oppstår i en stadig mer digitalisert arbeidshverdag.
- at landets politikere og relevante myndighetsorgan utvikler en særskilt lovgivning for behandling av personopplysninger i arbeidslivet som sikrer ansattes personopplysninger.

d. Diskriminering

Bruk av algoritmer innebærer risiko for nye former for diskriminering. Det er en fare for at eksisterende fordommer og samfunnsstrukturer som virker diskriminerende forsterkes. Dagens lovgivning knytter diskrimineringsvernet til nærmere angitte grunnlag, deriblant kjønn, etnisitet og alder. Utviklere av algoritmer vil trolig forsøke å unngå at avgjørelser tas på bakgrunn av de etablerte diskrimineringsgrunnlagene, men behov for nye diskrimineringsgrunnlag kan oppstå.

I tillegg til evaluering av diskrimineringsgrunnlagene vil Finansforbundet fremheve behovet for en gjennomgang av problemstillingen knyttet til indirekte diskriminering gjennom algoritmer. Indirekte

diskriminering er i denne sammenhengen særlig vanskelig å oppdage fordi vi ikke har innsikt i parameterne, forstår hvordan algoritmene fungerer og hvilke datasett de operer på bakgrunn av.

Algoritmer er i stand til å håndtere flere prosesser og avgjørelser enn mennesker på kortere tid. Dersom bruk av algoritmer først får diskriminerende utslag, kan følgelig konsekvensene bli store. Å avdekke og imøtegå slik diskriminering er også en utfordring.

Det er nødvendig med en evaluering av diskrimineringsvernet.

Finansforbundet skal arbeide for:

- å gjøre landets politikere og relevante myndighetsorgan oppmerksomme på utfordringene knyttet til bruk av KI-baserte verktøy.
- at landets politikere og relevante myndighetsorgan evaluerer eksisterende lovverk, særlig diskrimineringsgrunnlagene og problemstillinger knyttet til indirekte diskriminering.
- at landets politikere og relevante myndighetsorgan forstår behovet for *prosessregler* (les mer om begrepet [her](#)) som sikrer arbeidstakernes diskrimineringsvern også når diskriminering skjer gjennom algoritmer.

Kap. 3 Kompetansebehov endrer seg raskt

Økt bruk av kunstig intelligens-løsninger i selskapene vil bidra til å endre kravene til selskapenes kompetanse. Forståelse for kunstig intelligens vil være viktig for å identifisere mulighetsrommet, samt sikre forklarbarhet og etisk anvendelse av disse løsningene.

Rapporten Brytningstid fremhever fremveksten av kognitive tjenester basert på forhåndstrente, skybaserte KI-modeller som spesielt viktig. Disse blir vanligere, og bruken ventes å øke i takt med den raskt økende kvaliteten på modellene. Tjenestene er tilgjengelige gjennom utviklingsplattformer og kan brukes til utvikling av KI-løsninger integrert direkte i egne applikasjoner og brukerflater via standard programmeringsgrensesnitt (APIer).

«BigTech vil være en nøkkelaktør i den digitale transformasjonen av finanssektoren.»

Sitat fra Brytningstid

De store teknologileverandørene ligger langt fremme i forskning og utvikling, og har betydelige ressurser. Dette bidrar til at tiden det går fra forskningsgjennombrudd til fremskritt er tilgjengelige i faktiske løsninger kan være kort. De underliggende modellene de tilbyr er gjerne trent på større datasett enn en vanlig bedrift ville hatt mulighet til å bruke. I tillegg forenkler forhånds- og ferdigtrente modeller utvikling ved å ikke stille like store krav til egen kompetanse og tidligere erfaring med KI-utvikling.

En annen kategori av systemleverandører som spiller en viktig rolle i finansnæringen er leverandører av CRM-systemer og «Customer Engagement Platform»-systemer. Dette er systemer for utforming av og støtte til kundereiser, som gjerne opererer på nivået over selskapenes tradisjonelle kjernesystemer. Disse løsningene vil over tid også komme med stadig flere integrerte KI-baserte løsninger som kan erstatte løsninger som i dag er egenutviklede. Eksempelvis; prediksjonsmodeller for kundeavgang og kundeverdi, sentimentanalyse og trening av dyplæringsmodeller for å gjenkjenne egen merkevare, osv.

Forståelsen og bruken av kunstig intelligens er i stadig endring, noe som medfører at også kompetansebehovene endrer seg raskt. Finansforbundet jobber for å sikre at våre medlemmer er godt rustet i møte med en stadig mer digitalisert jobbhverdag.

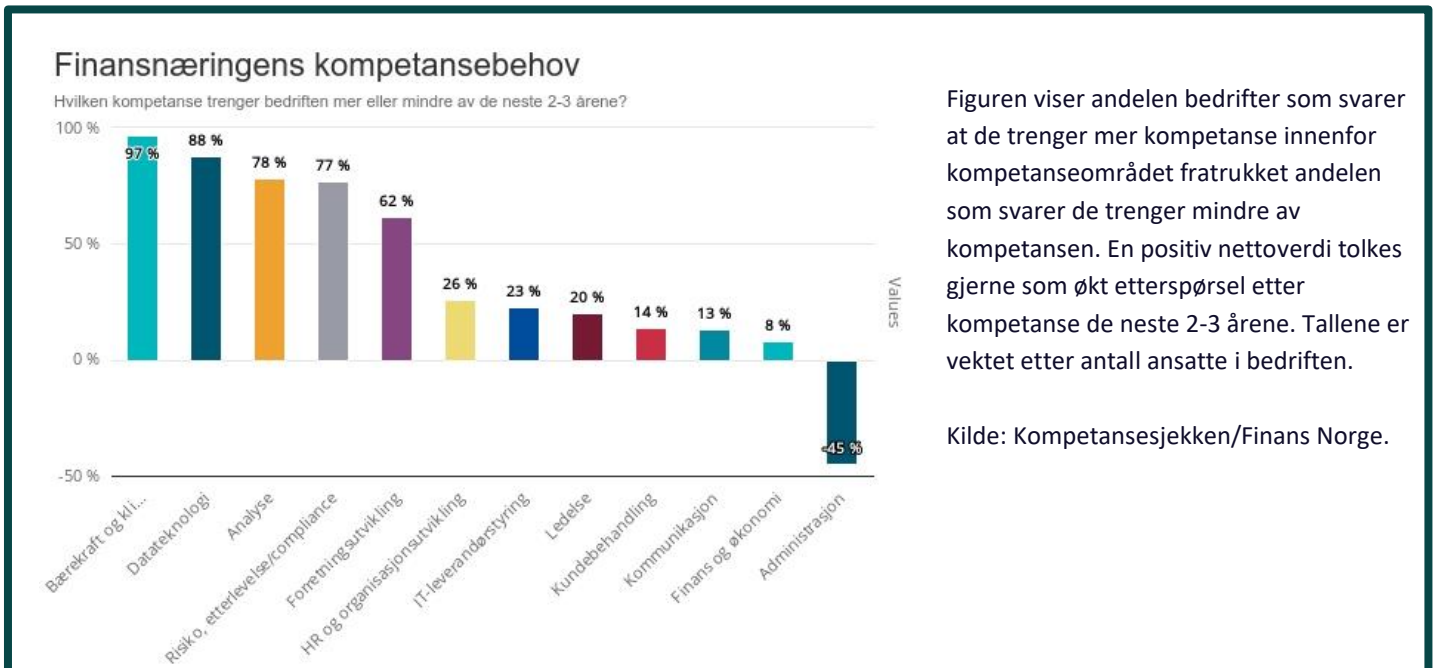
a. Kompetansebehov og studietilbud

Riktig kompetanse er essensielt for å kunne gjennomføre dette digitale skiftet på en forsvarlig og god måte. Kompetente ansatte og tillitsvalgte er også en forutsetning for å kunne gjennomføre reelle drøftelser og for å sikre et fungerende bedriftsdemokrati. Særlig rundt innføring av nye verktøy og systemer er dette avgjørende.

Finansforbundet mener det er viktig at norske arbeidstakere sikres reelle muligheter til kompetanseheving og at bedriftene gjennomfører kompetansekartlegginger, og legger kompetanseutviklingsplaner. Samtidig som det er viktig at bedriftene legger til rette må også arbeidstakerne ta ansvar for å delta på etter- og videreutdanningstilbud. Dette vil være en styrke for alle

parter, både gjennom lønnsomme bedrifter, kompetente arbeidstakere og et effektivt og velorganisert norsk næringsliv.

Kompetanse, og ikke minst riktig kompetanse, er en mangelvare i dag. Både i vår næring, finansnæringen, og i samfunnet for øvrig. Blant annet innen teknologi og bærekraft- og klimarisikokompetanse er det et stort behov for oppdatert kompetanse. 97 % av selskapene i finansnæringen melder at de har behov for ny kompetanse, særlig innenfor disse områdene, både ifølge NHO og Finans Norge. 88 % av næringen har behov for mer kompetanse innenfor datateknologi, mens 78 % har behov for mer kompetanse innenfor analyse. Det er for få personer med IT-kompetanse i arbeidslivet, og hele 60 % av finansnæringen svarte at de hadde hatt ubesatte stillinger innenfor IT det siste året.



Utdanning av nye grupper innen disse, og andre, fagområder er nødvendig og haster. Tidligere undersøkelser har vist at Norge mangler 40 000 teknologer og andre fagekspertene innen IT, og hele 27 000 søkere til høyere utdanning har minst et teknologistudium i søknaden sin. Dessverre finnes det alt for få studieplasser innen IKT i Norge i dag og det er svært bekymringsfullt.¹

Livslang læring og tiltak for å styrke etter- og videreutdanning blir stadig viktigere. Derfor er Finansforbundet glade for at det er bevilget midler til et bransjeprogram både innen finans og IKT. Vi tror slike kortere, næringsrettede tiltak utviklet for dem som allerede er i arbeid blir en sentral del av løsningen fremover. Spesielt når kompetansebehovene endrer seg raskt, i takt med teknologien.

Finansforbundet har i mange år arbeidet for å bistå medlemmer som søker videreutdanning og kompetanseheving. Landsmøtet i 2023 vedtok å bevilge 18 millioner kroner, fordelt på tre år, til kompetansehevende tiltak for medlemmer. Dette beløpet belastes konfliktfondet.

¹ Se <https://www.abelia.no/globalassets/exempelbilder/norges-behov-for-ikt-kompetanse-na-og-fram-mot-2030---rapport.pdf>

«Det er en veldig fin ordning, midt i blinken for de som ønsker å utvikle seg ved siden av jobben. I dag er det ekstra viktig å holde seg oppdatert og å tilegne seg ny kompetanse.»

Sitat fra Operational Risk Manager i NBIM ([Finansforbundet.no](https://finansforbundet.no))

Finansforbundet skal arbeide for:

- at landets politikere og relevante myndigheter legger til rette for høyere deltakelse i etter- og videreutdanning, blant annet ved å utvikle kortere utdanningstilbud i samarbeid med partene i arbeidslivet. (Eg: bransjeprogram)
- at relevante myndigheter sikrer tilstrekkelig tid til opplæring ved innføring av nye reguleringer i finansnæringen.
- at arbeidsgivere sikrer kompetansehevende tiltak for de ansatte ved innføring av nye reguleringer i finansnæringen.
- at arbeidsgivere gjennomfører kompetansekartlegginger og behovsanalyser, samt legger til rette for kompetansehevende tiltak, i tråd med Finansforbundets avtaleverk. Arbeidstakerne må samtidig ta ansvar for egen kompetanseutvikling.
- å kartlegge fremtidens kompetansebehov i norsk finansnæring.
- å bistå medlemmene med kompetansehevende utdanningsløp gjennom stipender, herunder også studentmedlemmer.

b. Læringsreise, veiviser og grunnopplæring

I 2022 gikk NITO, Negotia og Finansforbundet, i samarbeid med Digital Norway, sammen om en digital veiviser og egen læringsreise for tillitsvalgte om ansvarlig bruk av kunstig intelligens på arbeidsplassen. Formålet med veiviseren er å bidra til økt kompetanse om hvilke muligheter og mulige konsekvenser innføring av kunstig intelligens kan få. Dette er et unikt kompetansekonsept som er heldigitalt og gratis. Veiviseren gir ledere, ansatte og tillitsvalgte en lettfattelig, men grundig innføring i hva kunstig intelligens er og hvordan det kan brukes på en forsvarlig måte.

 <p>Rolle Tillitsvalgte på alle nivåer</p>	 <p>Kompetanse Ingen forkunnskap om KI og/eller KI og etikk er nødvendig</p>	 <p>Bransjer Læringsreisen egner seg på tvers av bransjer, men er også tilpasset finansnæringen</p>	 <p>Felles behov Forstå mer om hva KI er, mulighetsrom og konsekvenser for ansattes rettigheter</p>
--	--	---	---

Overordnet mål for læringsreisen og veiviseren er å avmystifisere kunstig intelligens, vise mulighetsrommet gjennom eksempler/caser fra bedrifter, samt peke på viktige forutsetninger for å jobbe datadrevet og med KI på en trygg og ansvarlig måte. Så langt er det over 500 som har gjennomført læringsreisen. Man finner mer informasjon om kurset [her](#).

Finansforbundet arbeider nå med å sette kompetanse og verktøy for dialog med ledelsen høyt på agendaen, og utvikler et dialoghjul for tillitsvalgte. Dette lærere man også om i siste workshop i læringsreisen om kunstig intelligens på arbeidsplassen. Det er laget en 15 minutter lang video om dialoghjulet, også kalt KI-samhandlingsmodellen (the AI-CoGovernance-model), utviklet av Dr. Christina J. Colclough.

Nye tillitsvalgte gjennomfører grunnopplæring for tillitsvalgte det første året. Denne opplæringen består av 5 moduler, som både er fysiske kurs, samt digitale læringsspill i Finansforbundets [kompetanseportal](#).

I Grunnopplæring 5, som går over 2 dager, får man fordypning i lov- og avtaleverket, tillitsvalgtrollen, oppslutning og verving, i tillegg til innføring i temaene drøfting/forhandling og lønnsdannelse. I denne modulen legges det også opp til diskusjon rundt kunstig intelligens og bruk av disse teknologiene på arbeidsplassen.

Finansforbundet skal arbeide for:

- å oppdatere læringsreisen og veiviseren for kunstig intelligens på arbeidsplassen, slik at disse holder seg relevante.
- å utvikle gode hjelpemidler som støtter tillitsvalgte i deres dialog om bruken av kunstig intelligens på arbeidsplassen. Eksempelvis; dialoghjul for tillitsvalgte, sjekklister, o.l.
- at grunnopplæringen for nye tillitsvalgte innebærer kompetanse om blant annet bruken av kunstig intelligens på arbeidsplassen.

Kap. 4 Synlighet

Finansforbundet har ved en rekke anledninger tatt en aktiv posisjon i samfunnsdebatten rundt bruken av kunstig intelligens på arbeidsplassen. I tillegg har man hatt stort fokus på kompetanse, og tilrettelagt for kompetansedeling gjennom foredrag, innlegg, paneldeltakelse og læringsreiser for å styrke kunnskapen om kunstig intelligens for både medlemmer og ikke-medlemmer.

Finansforbundet har gitt en rekke innspill angående bruken av kunstig intelligens til landets myndigheter og politikere, herunder innspill til AI-ansvarsdirektivet, Finansmarkedsmeldingen, Statsbudsjettet og ny nasjonal digitaliseringsstrategi. Finansforbundet har også benyttet politiske arena, slik som Arendalsuka, for å sette kunstig intelligens i norsk finansnæring på agendaen. I tillegg, har man gjennom en rekke innlegg i diverse medier, deriblant Dagens Næringsliv, Klassekampen, Shifter og Alltinget, kommentert betydningen av økt bruk av kunstig intelligens på arbeidslivet og finanssektoren.

Finansforbundet skal arbeide for:

- å ha en aktiv stemme i samfunnsdebatten om bruk av kunstig intelligens på arbeidsplassen.
- å informere politikere og relevante myndighetsorgan om positive og negative sider ved økt bruk av kunstig intelligens på arbeidsplassen.
- at kunstig intelligens blir en del av dialogen mellom partene i arbeidslivet.
- å delta og tilrettelegge for arenaer som bidrar til kompetanseutveksling, beste-praksis, samt debatt om bruken av kunstig intelligens i arbeidslivet.
 - Eksempelvis: Arendalsuka, Ung i finans, Uni Global Social Dialogue, o.l.