

Fra frykt til fremgang: Hvordan AI endrer måten vi jobber på

Hva skjer med ansettelsesforholdene når kunstig intelligens gradvis overtar flere arbeidsoppgaver? For mange arbeidstakere betyr dette at oppgavene deres kan utføres raskere, billigere og mer presist av AI-verktøy.

Dette reiser en rekke viktige spørsmål om fremtidens arbeidsliv. Vi må avklare konsekvensene av at arbeidstakere vil få nye arbeidsoppgaver, og hvilken kompetanse som blir verdifull fremover. Når omfattende opplæring kreves, blir det avgjørende å vite hvordan arbeidsgivere skal sikre dette. Samtidig må vi forstå de juridiske rammene som gjelder hvis arbeidsgiver ønsker erstatte virksomhetens ansatte med noen som er yngre, bedre kvalifisert og billigere. Alt dette handler om hvordan vi sikrer en god omstillingsprosess.

For å besvare disse spørsmålene må vi først forstå hvordan utviklingen påvirker ulike deler av arbeidslivet.

Omstillingen er allerede i gang

Sett fra arbeidsgivers ståsted er det nødvendig å iverksette tiltak for å sikre en smidig omstilling. AI begynner allerede å påvirke arbeidssituasjonen til mange ansatte. I stedet for å møte AI med skepsis, bør virksomheter anerkjenne mulighetene denne teknologien gir for å forbedre arbeidsprosesser og sikre konkurransekraft.

Virksomheter som er avhengige av dataanalyse, automatisering og kundeservice, opplever allerede betydelige endringer. I finanssektoren effektiviseres risikovurdering og svindeldeteksjon, mens helsesektoren styrker diagnostikk og behandlingsplanlegging. I butikkbransjen brukes AI til å forutse kundeadferd og optimalisere varebeholdning. Programmerere får økt produktivitet gjennom AI-assistert kodegenerering og feilsøking.

Felles for alle disse bransjene er at AI fundamentalt endrer arbeidsprosessene. Dette stiller nye krav til kompetanse hos de ansatte. Private virksomheter har generelt en kultur for omstilling, mens offentlig sektor ofte har et mer begrenset behov for raske tilpasninger.

Denne forskjellen mellom offentlig og privat sektor blir stadig tydeligere. Offentlige virksomheter kan spare betydelige summer ved å implementere AI, men en undersøkelse fra Riksrevisjonen (september 2024) viser at over halvparten av offentlige ansatte mangler erfaring med teknologien. Til sammenligning har hver fjerde arbeidsgiver i privat sektor allerede tatt den i bruk.

For å håndtere denne utviklingen er det etablert klare juridiske rammer som skal sikre en forsvarlig omstilling.

Juridiske rammer og plikter

Flere land, som EU gjennom AI Act, har allerede begynt å utvikle regulatoriske

rammeverk for kunstig intelligens. I Norge gir arbeidsmiljøloven og tariffavtaler allerede klare føringer: Arbeidsgivere må drøfte teknologiske endringer med de ansattes tillitsvalgte før implementering. Dette sikrer reell medbestemmelse og styrker beslutningsgrunnlaget.

Disse juridiske rammene gir konkrete føringer for hvordan omstillingen skal gjennomføres. Gjennom slike drøftinger kan partene konkretisere arbeidsgivers plikt til å:

- Kartlegge kompetansebehov
- Utvikle opplæringsprogrammer
- Sørge for tilstrekkelig støtte under omstillingsprosessen

Med dette regelverket på plass blir spørsmålet hvordan virksomhetene best kan gjennomføre omstillingen i praksis.

Praktisk gjennomføring av AI-omstilling

Vellykket omstilling handler ikke bare om å endre organisasjonskart eller stillingsbeskrivelser. En hensiktsmessig tilnærming er å gradvis fase inn AI-teknologien. Dette gir tid til at de ansatte kan tilpasse seg i ulikt tempo.

For å sikre riktig kompetanse er samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og næringsliv avgjørende. Skreddersydde kurs og etterutdanningsprogrammer som tar hensyn til spesifikke bransjebehov bidrar til å holde ansatte oppdatert med endrede krav.

AI-teknologi kan forbedre produktiviteten, men reiser samtidig viktige etiske spørsmål, spesielt med tanke på overvåkning av arbeidsplassene og algoritmisk skjevhet. Virksomheter bør vurdere etiske retningslinjer for implementering som sikre at omstillingen ikke går på bekostning av den ansattes privatliv. På det menneskelige planet kan innføringen av AI også skape usikkerhet blant ansatte. Virksomheter bør derfor aktivt arbeide for å redusere denne frykten gjennom åpen kommunikasjon, opplæring og klare planer for hvordan omstillingen vil foregå.

Veien videre

Betyr dette dermed at arbeidstakere har noe å frykte hvis AI innføres på arbeidsplassen? Paradoksalt nok kan risikoen være større hvis din arbeidsgiver ikke viser interesse for AI. Å velge å ignorere teknologien er sjelden en god strategi.

I enkelte tilfeller kan AI føre til oppsigelser, spesielt hvis oppgavene endres så fundamentalt at opplæring av eksisterende ansatte ikke er realistisk. I slike situasjoner må arbeidsgiver gjennomføre en forsvarlig prosess med grundig vurdering av juridiske krav, som ved andre nedbemanninger.

Både arbeidsgivere og arbeidstakere må være proaktive for å lykkes med omstillingen. Partene bør kontinuerlig vurdere hvordan AI-teknologien kan utnyttes til å forbedre

arbeidsprosesser. Virksomheter som tar aktive grep, vil stå sterkere i møte med nødvendige omstillinger.

Våre advokater arbeider daglig med juridiske problemstillinger knyttet til AI, også innen IT-rett. Vi var tidlig ute med å implementere AI og samarbeider tett med ledende IT-konsulenter. Sammen Experis har vi utviklet AI-veilederen "Klar for AI - klarfor.ai" for å bistå virksomheter med de juridiske og praktiske utfordringene som følger med denne teknologiske overgangen.