



UiO • Universitetet i Oslo

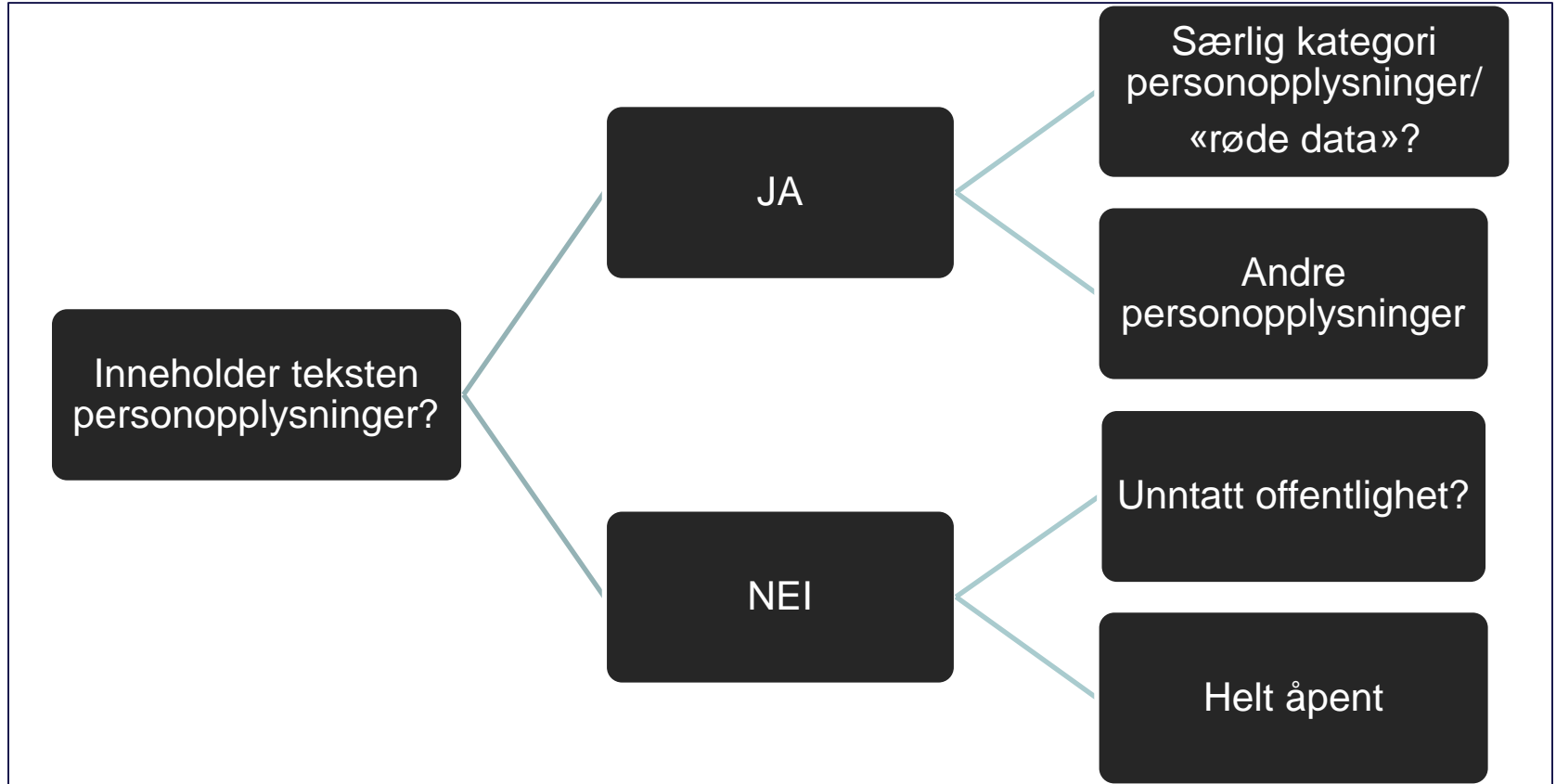
Ansvarlig bruk av KI i saksbehandling



Godkjente KI-verktøy på UiO

UiO GPT	Autotekst	Whisper
UiO-utviklet tjeneste - OpenAIs GPT-modeller	Transkribering av tale til tekst	Talegjengkjenningsmodell
Innenfor kravene UiO setter til personvern	Fra lydfil til tekstdokument	Brukes i Autotekst
Kan stille åpne spørsmål	Kan transkribere til engelsk	
Tekstforbedring	Gule, grønne og røde data	
Oversettelse		
Gule og grønne data		

Noen innledende vurderinger



Hvis personopplysninger

- Hva er formålet?
- Hva er behandlingsgrunnlaget?
- Klassifisering av informasjon – er systemet godkjent for riktig nivå?
- Dataminimering – kan det gjøres på en annen måte?
- Sletting



Risikovurdering

- Identifisere – hvilke uønskede hendelser kan oppstå?
- Analysere – hva kan konsekvensene være, og hvor sannsynlig er det?
- Evaluere – er risikoen akseptabel? Behov for risikoreduserende tiltak?



Unntatt offentlighet

- Dokumenter unntatt offentlighet
 - Klassifisering av informasjon
 - Risikovurdering



Hva er UiO GPT god til?

- Sammendrag av lengre tekst
- Forslag til forbedring av tekst
- Oversettelser
- Forslag til momenter
- Førsteutkast til tekster

Alltid behov for
menneskelig
kontroll

Still
oppfølgings-
spørsmål

Gjør egne
vurderinger

Eksempel:

UiO skal ansette en rådgiver for å jobbe med rekruttering. Kan du foreslå et godt case å bruke når vi skal rekruttere den nye rådgiveren ?

Case: "Utvikling av rekrutteringsstrategi for UiO"

Beskrivelse: Som rådgiver for rekruttering skal du utvikle en omfattende rekrutteringsstrategi for Universitetet i Oslo (UiO). Formålet med strategien er å sikre at UiO tiltrekker seg og ansetter de mest kvalifiserte kandidatene til stillingene som tilbys. Du skal identifisere nøkkelområder, metoder og tiltak som vil bidra til å fremme en effektiv og attraktiv rekrutteringsprosess for UiO.

Kan du tilpasse caset til en mer operativ stilling?

Case: "Utvikling og gjennomføring av rekrutteringskampanje for UiO"

Beskrivelse: Som operativ rekrutteringsrådgiver vil du være ansvarlig for å utvikle og gjennomføre en rekrutteringskampanje for Universitetet i Oslo (UiO). Målet er å tiltrekke og ansette dyktige kandidater til stillinger innenfor et spesifikt fagområde. Du skal planlegge kampanjen, identifisere relevante kanaler og tiltak, og gjennomføre en effektiv rekrutteringsprosess

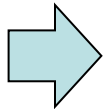
Den som ansettes skal bare jobbe operativt med rekrutteringsprosesser, har du flere forslag?

Case: "Optimalisering av rekrutteringsprosessen for UiO"

Beskrivelse: Som operativ rådgiver for rekruttering vil du ha ansvaret for å optimalisere rekrutteringsprosessen for Universitetet i Oslo (UiO). Målet er å effektivisere og forbedre prosessen fra stillingsutlysning til ansettelse, slik at UiO kan tiltrekke seg de beste kandidatene på en rask og profesjonell måte. Din oppgave er å identifisere forbedringsområder, implementere tiltak og evaluere resultatene.

Fallgruver

- Bias og diskriminering
 - Eksempel Amazon: algoritme favoriserte mannlige søkere i ansettelsesprosesser
- Personalpolitisk og verdimessig riktig?
- Åpenhet, begrunnelse, likebehandling
- Ingen fagkompetanse
- Trekker sammenhenger – ikke nødvendigvis årsak/virkning
- “Lystløgner”



Lite egnet til faglige spørsmål og skjønnsmessige vurderinger

Eksempel

Hva skal til for oppsigelse i prøvetiden?

I Norge er oppsigelsesreglene under prøvetiden regulert i Arbeidsmiljøloven. Prøvetiden gir både arbeidsgiver og arbeidstaker en mulighet til å evaluere om ansettelsesforholdet er passende for begge parter.

Ifølge Arbeidsmiljøloven kan både arbeidsgiver og arbeidstaker si opp arbeidsforholdet uten oppsigelsestid eller særlige grunner i prøvetiden. Dette betyr at det ikke er nødvendig å gi en begrunnelse for oppsigelsen i denne perioden.

Oppsigelsen bør likevel gis skriftlig for å dokumentere at det er blitt sagt opp i prøvetiden. Det anbefales at partene opprettholder god kommunikasjon og gir beskjed til hverandre så snart som mulig når oppsigelsen oppstår.

Det er viktig å merke seg at det finnes noen begrensninger for prøvetiden i henhold til loven. For faste ansettelser kan prøvetiden ikke overstige seks måneder. For midlertidige ansettelser er prøvetiden begrenset til 25 prosent av avtalt arbeidstid, men den kan ikke overstige seks måneder.

Hvis noen av partene bryter loven i forbindelse med prøvetiden eller oppsigelsen, kan det være brudd på arbeidsmiljølovgivningen, og det kan ha juridiske konsekvenser. Det anbefales alltid å konsultere en juridisk ekspert eller fagforening for å få råd og veiledning i slike situasjoner.