

# KI x Arbeid

## Offentlig ansattes forventninger og perspektiver til KI

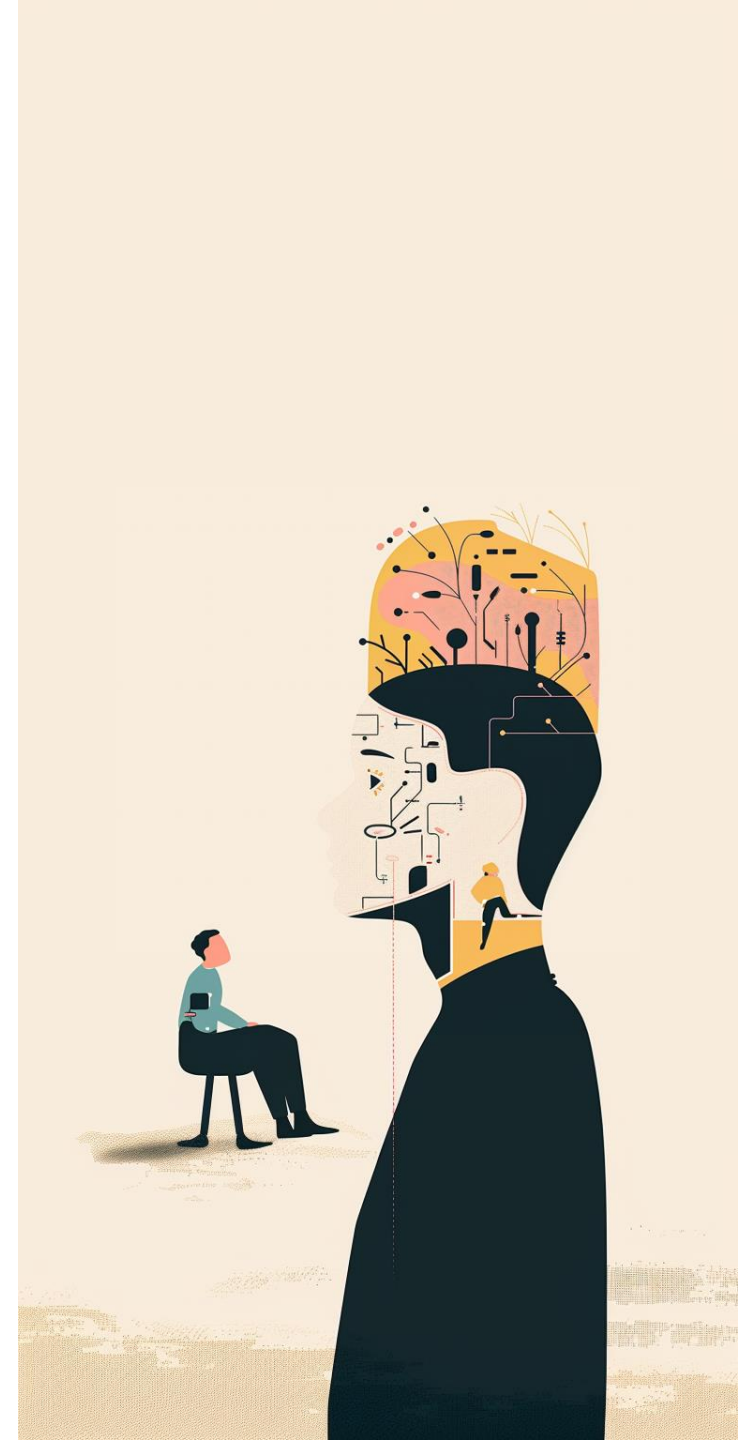
Cato Bjørkli

Psykolog & PhD i Human Factors

Førsteamanuensis i arbeids- og organisasjonspsykologi

Psykologisk Institutt

Universitetet i Oslo





*Our mission is to ensure that (...) AI systems that are generally smarter than humans (...) benefits all of humanity.*

<https://openai.com/about/> (retrived 2024.06.03)

## WAVES

The global diffusion or proliferation of a generation of technology anchored in a new general-purpose technology.

*WE ARE APPROACHING A CRITICAL THRESHOLD IN THE HISTORY OF OUR SPECIES. EVERYTHING IS ABOUT TO CHANGE.*



# THE COMING WAVE

TECHNOLOGY, POWER, AND THE  
21ST CENTURY'S GREATEST DILEMMA



18.12.2023

Kunstig intelligens i Norge –  
nytte, muligheter og barrierer

Rapport 35-2023

# Kunstig intelligens i Norge NHO (2024)

*“Våre analyser indikerer at økt bruk av generativ AI vil kunne løfte den gjennomsnittlige årlige produktivitetstveksten i perioden 2023 -2040 fra ca. 0,6 prosent til ca. 1,3 prosent.”*

rask  
møter  
langsom



# Arbeidsmiljøloven

## Kapittel 1. Innledende bestemmelser

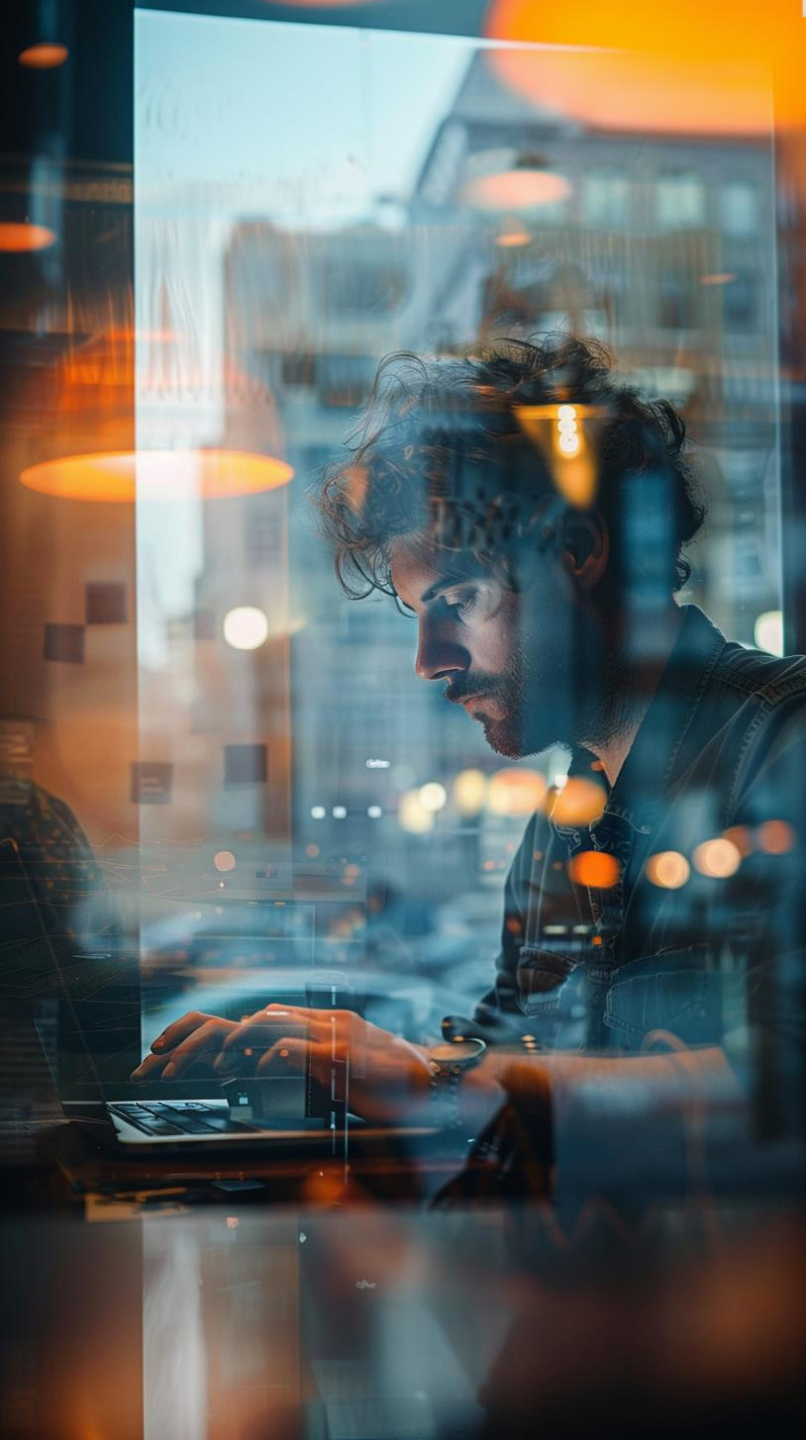
### § 1-1. Lovens formål

Lovens formål er (...) å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er ***i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet.***



Hvilke forventninger har vi til KI som en teknologi i vår arbeidshverdag?

1. Forkunnskaper og interesse
2. Forventninger til støttefunksjoner
3. Perspektiver på møtet med KI



# 1. Forkunnskaper og interesse

*Jeg kjenner jo ikke så godt til kunstig intelligens, **jeg har ikke satt meg så godt inn i det.** Så jeg vet kanskje ikke omfang av hva en kan bruke det til, og hvor mye en kan bruke det til*

*Det handler nok litt om nysgjerrighet. (...) Det har alltid vært sånn at jeg er interessert i system og ting som kan forenkle hverdagen. (...) Jeg tenker nok at **jeg er litt mer interessert (...) enn gjennomsnittet.***



## 2. Forventninger til støttefunksjoner

*...det mange utfordringer ORGANISASJON må ta stilling til og hensyn til. Men det tenker jeg at når det kommer til meg, **så er de avklaringene gjort, og de kvalitetssjekkene og vurderingene er tatt***

*For jeg tenker at desto flere som tar det i bruk, desto mer erfaringsdeling blir det. Desto nyttigere blir det som et verktøy for alle. At **vi bruker samme plattformen og kan lære av hverandre**, det tror jeg er veldig viktig*





### 3. Perspektiver på møtet med KI

*Det er **alltid en barriere for å gjøre ting på en ny måte.** Det kan til og med jeg kjenne på. Det er å være bevisst og bryte de gamle måtene å gjøre ting på. Å kunne gjøre ting på en ny måte. Det er noe man absolutt må jobbe med*

*Jeg tenker at vi må ta det i bruk. **Vi er litt forpliktet til å prøve å gjøre ting så effektivt og så bra som mulig.** Så dette er teknologi som vi må ta i bruk. Og så må vi gjøre det på en ansvarlig måte, men det er jo et annet aspekt av det.*



Hvor går grensen  
mellom det  
teknologiske og det  
psykologiske?

# Relevante begreper fra innen arbeidslivet

Motivasjon  
Endringskapasitet  
Kompetanse



# ***self-determination theory***

Competence

Autonomy

Belonging

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Self-determination theory.

Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4, 19-43.

Nunes, P. M., Proença, T., & Carozzo-Todaro, M. E. (2023). A systematic review on well-being and ill-being in working contexts: contributions of self-determination theory. *Personnel Review*.

# *readiness to change*

Cognitions

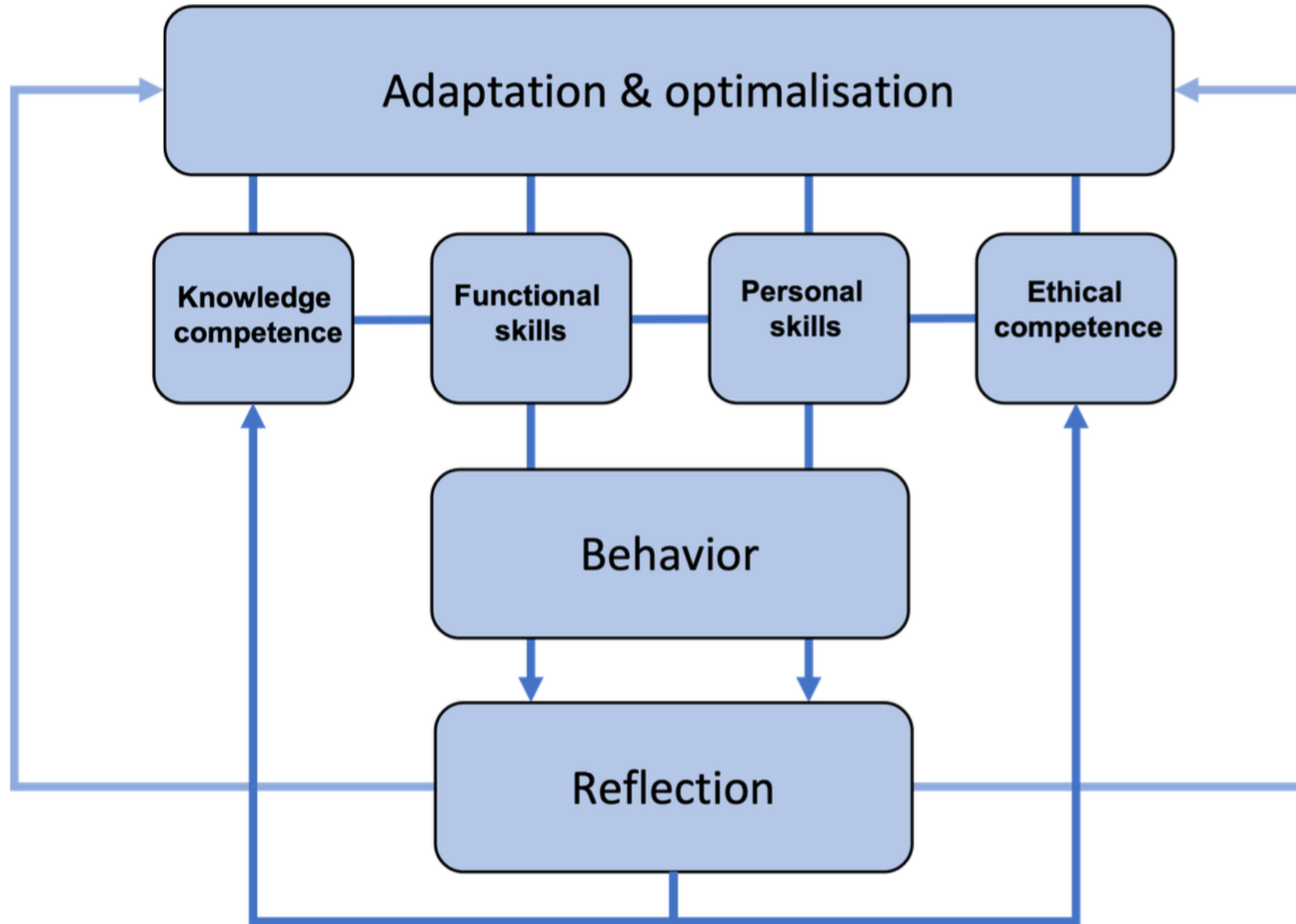
Emotions

Self-efficacy

Jones, R. A., Jimmieson, N. L., & Griffiths, A. (2005). The impact of organizational culture and reshaping capabilities on change implementation success: The mediating role of readiness for change. *Journal of management studies*, 42(2), 361-386.

Weiner, B. J. (2020). A theory of organizational readiness for change. In *Handbook on implementation science* (pp. 215-232). Edward Elgar Publishing.

Myklebust, T., Motland, K., Bjørkli, C. A., & Fostervold, K. I. (2020). An empirical evaluation of the relationship between human relations climate and readiness for change. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1).



Cheetham, G., & Chivers, G. 1998. The reflective (and competent) practitioner: a model of professional competence which seeks to harmonise the reflective practitioner and competence-based approaches. *Journal of European industrial training*, 227, 267276.

# Å lykkes med innføringen av KI

1. Gi **kunnskap** om KI
2. Utvikle **ferdigheter** til å bruke KI
3. Skap arena for **samarbeid**
4. Stimuler **etisk refleksjon**
5. Gi mulighet til å **velge**
6. **Reflekter** rundt bruk av KI
7. **Prøv** - og prøv igjen.







**Møtet med det  
kunstig intelligens  
handler like mye om  
hvem vi selv er og  
hvilket samfunn vi  
ønsker leve i.**

# KI x Arbeid

Offentlig ansattes forventninger

og perspektiver til KI

Cato Bjørkli

[catobj@uio.no](mailto:catobj@uio.no)

