



Innspill til ny nasjonal digitaliseringsstrategi

Forventninger til strategien

Fagforbundet forventer en strategi som sikrer gode digitale løsninger for offentlig sektor. Vi ønsker en strategi som understreker betydningen av arbeidstakernes medvirkning, som ivaretar hensynet til IKT-sikkerhet og som sikrer ansvarlig bruk av kunstig intelligens. Samfunnet må også takle utfordringer knyttet til digitalt utenforskap.

Er det drivkrefter og utviklingstrekk som vil påvirke samfunnet generelt, og som strategien bør ta høyde for?

I en tid med økende geopolitisk spenning blir hensynet til IKT-sikkerhet og cyberforsvar stadig viktigere. Kommunal sektor er i dag mål for grenseoverskridende cyberangrep og er således indirekte involvert i internasjonale konflikter. Vi kan dessverre ikke forvente en endring i denne situasjonen i overskuelig framtid. En ny nasjonal skyløsning må derfor på plass for å sikre innbyggernes data i offentlig sektor og kompetansenivået må heves når det gjelder IKT-sikkerhet.

Samtidig foreligger det et stadig større krav til offentlige tjenester, både når det gjelder åpningstider, responstid og kvalitet. Ønsket om digitalisering av tjenestene både fra brukere og virksomhetsledelse er i seg selv et samfunnstrekk som er påtakelig for våre medlemmer. Det er viktig at dette digitaliseringstrykket fører til gode og inkluderende prosesser for de ansatte.

Eldrebølgen er også et fenomen som preger og vil prege samfunnet framover. Dette innebærer både et sterkere krav til effektivitet i arbeidslivet på den ene siden, samt at en stor del av gruppen som mottar tjenester består av eldre mennesker. Digitalt utenforskap er en del av dette bildet, hvor en del av befolkningen ikke har tilgang til offentlige digitale tjenester på grunn av manglende digital kompetanse eller funksjonsevne. Dette må avhjelpes.

Hva er de viktigste digitaliseringsutfordringene fremover?

En av de største utfordringene er mangel på medvirkning fra ansatte som blir berørt av digitaliseringsprosesser. Et hovedperspektiv er dessverre at digitalisering først og fremst er et lederansvar. I jakten på god lederforankring blir de ansatte ofte helt glemt eller involvert på et for sent tidspunkt. Årsaken til dette kan være at arbeidsgiver involverer eksterne konsultentselskap som er i et kontraktsforhold med virksomheten som sådan og har ikke en direkte relasjon til de ansatte og tillitsvalgte. Vi ser samtidig at digitale løsninger som leveres virksomhetsinternt ved bruk av egne ansatte gir best resultater.



Regjeringen har som uttalt mål i Hurdalsplattformen at “store IKT-prosjekter styres på en ny og bedre måte basert på tett involvering av brukere og ansatte” samt at det offentlige “skal bygge opp kompetanse i egen organisasjon fremfor å kjøpe konsulenttjenester.” Fagforbundet støtter helhjertet disse målsetningene og mener at de bør ligge som en hjørnestein i arbeidet med en ny nasjonal digitaliseringsstrategi. Viktigheten av god kontroll over egne systemer ble synlig i saken tilknyttet Nødnettet i 2017. Store IT-prosjekter, spesielt på e-helseområdet, har ikke levert etter forventningen og en stegvis og forsiktigere tilnærming virker som den beste løsningen i dagen situasjon.

Private aktørers involvering kommunal sektor fører dessuten til innførelse av proprietære systemer som ikke utveksler data med hverandre. Dette kompliserer med samhandling over kommunegrenser og mellom ulike avdelinger innad i kommunal forvaltning. Det synes å finnes få insentiver for leverandørene til å lage løsninger som kommuniserer godt på tvers.

Det foreligger videre en mangel på digital kompetanse i offentlig og privat sektor, både digital spisskompetanse, bestillerkompetanse samt grunnleggende opplæring i informasjonssystemer som benyttes som del av arbeidsutførelsen. Ansatte får ofte utilstrekkelig opplæring, og opplæring som ikke er tilpasset den enkelte arbeidstakers digitale ferdighetsnivå. Dette er også knyttet til bruk av eksterne leverandører, hvor opplæring og oppfølging av ansatte etter implementering er et konstandsspørsmål. Når arbeidsoppgavene til våre medlemmer endres som følge av digitalisering er det sentralt at disse får en tilpasset omskolering, slik at de kan fremdeles bruke sin erfaring og innsikt til å forbedre tjenestene.

Manglende involvering i digitaliseringsprosesser fører også til at overvåkning av ansatte er et økende problem i hele arbeidslivet. De fleste har tillitt til at arbeidsgiver behandler personopplysninger på en forsvarlig måte, men arbeidsgivere følger sjelden reglene for involvering av tillitsvalgte og personvernombud.

Implementering av kunstig intelligens i offentlige tjenesteytelser gir muligheter og utfordringer. Teknologien er allerede i bruk i mange offentlige virksomheter og som del av velferdsteknologiske løsninger i kommunal sektor. Også beregninger av bemanning gjøres ved hjelp av kunstig intelligens. Som regel blir kunstig intelligens brukt som beslutningsstøtte, hvor fagpersoner fatter den endelige beslutningen i siste instans. Men stadig oftere er det kunstig intelligens alene som fatter beslutninger. Disse sistnevnte løsningene reiser betydelige yrkesetiske spørsmål.

Kasserte velferdsteknologiløsninger innebærer også en miljøutfordring, og det er per i dag få omforente løsninger for å sikre at miljøfarlig og gjenvinnbart materiale behandles på en hensiktsmessig måte.

Hvordan kan regjeringen bidra til å løse disse utfordringene gjennom denne strategien?

Både trepartssamarbeid og bilateralt partsarbeid må virke effektivt også på digitaliseringsområdet. Dette krever aktiv deltakelse på en rekke ulike nivåer, både lokalt



på virksomhetsnivå, regionalt og nasjonalt. Lokale tillitsvalgte må inviteres inn i prosessene på et tidlig tidspunkt og disse må bruke regelmessig som digitale sparringspartnere i utviklingsarbeidet. Våre tillitsvalgte er dessuten eksperter på hvordan arbeidslivet fungerer.

Fagforbundet mener det ligger et stort potensial i å benytte de tillitsvalgte mer aktivt i forberedelses-, utprøvings- og forbedringsløp. Gode risikoanalyser bør utformes i samarbeid med de tillitsvalgte, noe som gir høykvalitetsprosesser med god gevinstrealisering. I tillegg må innføringsprosessene preges av løpende dialog og korrigeringer i tråd med signaler fra ansatte og tillitsvalgte. Bruk av egne ansatte må være standardinnstilling i framtidige prosjekt. Arbeidet krever også en finansieringsordning som sikrer langsiktighet og forutsigbarhet for kommunene. Opplæringstiltak må utformes i dialog med de tillitsvalgte.

Videre må offentlig sektor ansvarliggjøres når det gjelder styringen av egne digitale systemer, og flere av disse bør utvikles og drives av egne ansatte, framfor ved innleie av konsulenter. Her har regjeringen tatt gode steg allerede, men arbeidet må forsterkes i arbeidet framover. Tillitsreformen må få fullt gjennomslag også når det gjelder digitale systemer i offentlig sektor.

Kunstig intelligens må implementeres i offentlig sektor på en forsvarlig måte. Det bør opprettes et algoritmetilsyn som kan overvåke og veilede bruk av KI i samfunnet. Dette er nødvendig for å opprettholde tillitt, spesielt til offentlige myndigheter og deres beslutninger. Vi trenger også en økt satsning på å styrke digital kompetanse innen ulike fag-, høyskole- og universitetsutdanninger. Kompetanseheving må også gjennomføres for å forhindre digitalt utenforskap for utsatte grupper.

Vennlig hilsen

FAGFORBUNDET

