

Karkov Partners – AI-kompetenceudvikling

AI Ledelse og HR 2: HR, medarbejderdata og organisatorisk ansvar

Introduktion:

Dette kursus følger Karkov Partners' [Rammedokument for AI-kompetenceudvikling](#) og bygger videre på AI Ledelse og HR 1.

AI Ledelse og HR 2 har fokus på fælles ledelses- og HR-anvendelse af AI, hvor medarbejderdata, vurderinger og organisatorisk ansvar er centrale. Kurset adresserer situationer, hvor AI anvendes i HR-relaterede sammenhænge, og hvor anvendelsen kan have direkte eller indirekte konsekvenser for medarbejdere.

Kurset er designet til at:

- Skabe klarhed over HR-anvendelser af AI med høj risikoprofil
- Understøtte fælles organisatorisk ansvar og ledelsesmæssig kontrol
- Etablere tydelige grænser for anvendelse af AI i relation til medarbejderdata

Kurset forudsætter grundlæggende forståelse for AI-anvendelse svarende til AI Generalist 1 samt indsigt i beslutningsstøtte og ansvar fra AI Ledelse og HR 1.

Målgruppe:

Kurset henvender sig til:

- HR-ledere og HR-specialister med ansvar for fælles praksis og processer
- Ledere med personaleansvar og involvering i HR-relaterede beslutninger
- Organisationer, der anvender eller overvejer at anvende AI i HR-kontekster

Standardstruktur:

- 09.00-09.15: Velkomst, formål og fælles rammesætning
- 09.15-10.15: Lektion 1 – Primært fokus på læringsmål 1 og 2
- 10.15-10.30: Pause
- 10.30-11.30: Lektion 2 – Primært fokus på læringsmål 3 og 4
- 11.30-12.00: Opsummering, refleksion og fælles afrunding – Primært fokus på læringsmål 5

Undervisningen er baseret på demonstration, forklaring og fælles drøftelse. Der stilles ikke krav om teknisk forberedelse eller individuel brug af AI-værktøjer under kurset.

Leverancer:

Deltagerne modtager en fuld dokumentationspakke bestående af kursusmateriale, anvendte eksempler, prompts, tjeklister og skabeloner, som understøtter ansvarlig og kontrolleret anvendelse af AI i HR.

Kompetencedækning:

AI Ledelse og HR 2 dækker de kompetencer, der er nødvendige for at anvende generativ AI i fælles ledelses- og HR-kontekster, hvor medarbejderdata indgår, og hvor anvendelsen indebærer høj risikoprofil og organisatorisk ansvar. Kurset adresserer anvendelser, hvor AI kan påvirke HR-vurderinger, prioriteringer og beslutningsgrundlag, og hvor ansvar ikke kan placeres hos én person alene.

Kurset omfatter ikke:

- Automatiserede HR-beslutninger
- Selvstændig AI-handling
- End-to-end HR-processer uden menneskelig kontrol

Dette kursus dækker primært AI-anvendelse på niveauet *fælles begrænset ansvar* og omfatter støttende, systematisk og beslutningspåvirkende anvendelse. Se AI-anvendelsesmodellen bagerst.

Læringsmål:

Efter kurset kan deltagerne:

1. Identificere HR-anvendelser af AI med høj risikoprofil:
 - Skelne mellem støtte, vurdering og beslutningspåvirkning
 - Forstå hvorfor medarbejderdata øger risiko og ansvar
2. Forstå organisatorisk ansvar ved brug af AI i HR:
 - Forstå forskellen mellem individuelt og organisatorisk ansvar
 - Identificere hvem der ejer konsekvenserne af AI-anvendelse i HR
3. Anvende AI i HR-kontekster med tydelig ledelsesmæssig kontrol:
 - Afgrænse støtte fra beslutning i fælles HR-anvendelser
 - Sikre menneskelig vurdering i alle relevante sammenhænge
4. Vurdere anvendelse af AI i talentudvikling, medarbejderudvikling og motivation:
 - Forstå muligheder og begrænsninger ved AI-støtte til udviklings- og dialogprocesser
 - Identificere særlige risici ved brug af AI i relation til vurdering, feedback og potentiale
 - Afgrænse ansvarlig anvendelse fra uacceptabel automatisering eller profilering
5. Vurdere behov for yderligere styring og eskalering:
 - Identificere hvornår HR-anvendelser kræver yderligere governance
 - Afgrænse mellem fælles HR-anvendelse og højere organisatoriske ansvars niveauer

Platformsvurdering: Indholdet er metodebaseret og kan gennemføres på tværs af ChatGPT og Copilot. Læringen er platformneutral.

| | | | | |
|---|---|---|---|--|
| 4. Ledelses- og bestyrelses-ansvar | <p>Beskrivelse: AI anvendes som støtte til ledelsesoverblik og beslutningsforberedelse</p> <p>Risikoprofil: Begrænset risiko</p> <p>Eksempler: Ledelsesbriefs, scenarieanalyser, opsummeringer</p> | <p>Beskrivelse: AI anvendes systematisk til styring, opfølgning og standardisering</p> <p>Risikoprofil: Begrænset til moderat risiko</p> <p>Eksempler: Ledelsesrapportering, KPI-analyser.</p> | <p>Beskrivelse: AI påvirker styringsbeslutninger og prioriteringer</p> <p>Risikoprofil: Høj risiko</p> <p>Eksempler: Investeringsprioritering, strategisk risikovurdering.</p> | <p>Beskrivelse: AI handler selvstændigt inden for strategiske rammer</p> <p>Risikoprofil: Kritisk risiko</p> <p>Eksempler: Autonome beslutningssystemer, agentbaserede styringsmekanismer.</p> |
| 3. Tværgående operationelt ansvar | <p>Beskrivelse: AI bruges til fælles sprog og koordinering på tværs af enheder</p> <p>Risikoprofil: Minimal risiko</p> <p>Eksempler: Fælles begrebsafklaringer, tværgående videndeling.</p> | <p>Beskrivelse: AI indgår i dokumenterede processer og arbejdsgange på tværs</p> <p>Risikoprofil: Begrænset til moderat risiko</p> <p>Eksempler: Tværgående processkabeloner, fælles rapporteringsflows.</p> | <p>Beskrivelse: AI påvirker tværgående vurderinger og procesforløb</p> <p>Risikoprofil: Høj risiko</p> <p>Eksempler: Tværgående prioriteringsmodeller, fælles risikovurderinger</p> | <p>Beskrivelse: AI handler selvstændigt inden for tværgående operationelle rammer</p> <p>Risikoprofil: Høj risiko</p> <p>Eksempler: Automatiserede end-to-end processer med løbende overvågning</p> |
| 2. Fælles begrænset ansvar | <p>Beskrivelse: Teams anvender AI som fælles støtte uden beslutningspåvirkning</p> <p>Risikoprofil: Minimal risiko</p> <p>Eksempler: Fælles tekstproduktion, idéudvikling i teams</p> | <p>Beskrivelse: Faste arbejdsgange og skabeloner anvendes ensartet i en afgrænset enhed</p> <p>Risikoprofil: Begrænset risiko</p> <p>Eksempler: HR-skabeloner, standardiserede analyser, fælles dokumentationspraksis</p> | <p>Beskrivelse: AI påvirker teamets vurderinger inden for afgrænset ansvarsområde</p> <p>Risikoprofil: Høj risiko</p> <p>Eksempler: Screening af kandidater, prioriteringsstøtte i teams</p> | <p>Beskrivelse: AI udfører handlinger på vegne af teamet</p> <p>Risikoprofil: Høj risiko</p> <p>Eksempler: Ikke anbefalet; kræver eskalering til højere ansvarsniveau</p> |
| 1. Individuelt ansvar | <p>Beskrivelse: AI anvendes personligt som støtte i opgaveløsning uden faste arbejdsgange eller organisatorisk afhængighed</p> <p>Risikoprofil: Minimal risiko</p> <p>Eksempler: Tekstforslag, idéudkast, opsummeringer, personlig research.</p> | <p>Beskrivelse: Den enkelte anvender faste prompts eller personlige workflows gentagne gange</p> <p>Risikoprofil: Begrænset risiko</p> <p>Eksempler: Personlige skabeloner, gentagne analyser, faste prompt-strukturer</p> | <p>Beskrivelse: AI-output påvirker individuelle vurderinger eller prioriteringer</p> <p>Risikoprofil: Moderat risiko (risikoen opstår primært ved manglende refleksion og ikke ved systemisk effekt)</p> <p>Eksempler: Egen prioritering af opgaver baseret på AI-anbefalinger</p> | <p>Beskrivelse: AI handler uden direkte menneskelig godkendelse</p> <p>Risikoprofil: Høj risiko</p> <p>Eksempler: Ikke relevant og frarådes på individuelt ansvarsniveau</p> |
| Ansvar \ Risiko | 1. Støttende anvendelse | 2. Systematisk anvendelse | 3. Beslutningspåvirkende anvendelse | 4. Selvstændig handling |

Overordnet læsevejledning af AI-anvendelsesmodellen:

- Jo længere op jo højere organisatorisk ansvar - jo længere mod højre jo større risiko. Risikovurderingen angiver graden af potentiel konsekvens ved AI-anvendelsen, ikke sandsynlighed eller juridisk klassifikation. Risikoen vurderes ud fra påvirkning af mennesker, beslutninger og organisatoriske konsekvenser – ikke ud fra teknisk kompleksitet alene.

- Ikke alle kombinationer er ønskelige; kan kræve bevidste valg og tydelig ledelsesinvolvering. Skraveringen viser, hvor kurset dækker.