

## Karkov Partners – AI-kompetenceudvikling

### *AI Løngennemsi g t i g h e d 1: Krav, processer og minimums-compliance*

#### **Introduktion:**

Dette kursus følger Karkov Partners' **Rammedokument for AI-kompetenceudvikling** og er et overlappende kompetencespor mellem AI Governance og AI Ledelse og HR målrettet opfyldelse af EU-direktiv 2023/970 om løngennemsi g t i g h e d.

Kurset er designet til at give ledelse og HR et praktisk, sammenhængende og dokumentérbart udgangspunkt for at opfylde kravene i direktivet. Fokus er på minimum viable compliance og på at oversætte juridiske krav til operationelle processer, ledelsesmæssige beslutningsrammer og proportionel dokumentation.

Kurset adresserer bl.a. følgende centrale spørgsmål:

- Hvad skal være på plads før og efter ansættelse?
- Hvordan etableres objektive og kønsneutrale lønkriterier?
- Hvordan håndteres medarbejderes indsigtsret?
- Hvordan forberedes organisationen på rapportering og den såkaldte 5 procent-trigger?

Kurset er relevant for både private og offentlige arbejdsgivere, uanset rapporteringskrav eller ej.

#### **Målgruppe:**

Kurset henvender sig til:

- Ledelsesgrupper og funktionsledere med personale- og lønansvar
- HR, People og Culture, Finance, compliance- og kvalitetsfunktioner
- Organisationer, der ønsker et fælles ledelsesmæssigt og organisatorisk greb om løngennemsi g t i g h e d og relaterede governance-krav

#### **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, tjeklister og skabeloner, der understøtter proportionel og dokumentérbar efterlevelse af direktivet.

## Kompetencedækning:

*AI Løngennemsigthed 1* dækker de kompetencer, der er nødvendige for at etablere minimums-compliance og styrbarhed i arbejdet med løngennemsigthed på organisationsniveau. Fokus er på sammenhæng mellem krav, beslutninger, processer og dokumentation, ikke på tekniske eller juridiske specialløsninger.

Kurset omfatter ikke:

- Udarbejdelse af fulde juridiske compliance-programmer eller fortolkning af national lovgivning
- Gennemførelse af lønaudit eller fælles lønvurdering
- Implementering af tekniske systemer eller HR- og lønplatforme
- Organisationsændringer eller forhandlingsprocesser
- Automatiserede beslutninger eller selvstændig AI-handling

Kurset adresserer tværgående operationelt ansvar samt ledelses- og bestyrelsesansvar med fokus på understøttende, systematisk og dokumentérbar praksis.

## Læringsmål:

Efter kurset kan deltagerne:

1. Forstå grundlæggende principper for løngennemsigthed som governance-opgave:
  - Forklare hvorfor løngennemsigthed kræver ledelsesmæssig opmærksomhed
  - Skelne mellem juridiske krav, ledelsesansvar og operationel praksis
2. Forstå direktivets centrale krav på et praktisk niveau:
  - Forstå krav før og efter ansættelse
  - Forstå medarbejderes ret til indsigt og arbejdsgivers svarpligt
3. Skabe overblik over organisationens lønstruktur og jobkategorier:
  - Identificere relevante jobkategorier og sammenlignelige funktioner
  - Forstå sammenhængen mellem jobvurdering, lønfastsættelse og dokumentation
4. Definere minimumsrammer for processer og ansvar:
  - Afklare roller og ansvar for løndata, vurderinger og beslutninger
  - Etablere en enkel og robust proces for lønfastsættelse og opfølgning
5. Understøtte proportionel dokumentation og forberedelse til rapportering:
  - Forstå hvad der bør dokumenteres og hvorfor
  - Forstå 5 procent-triggeren og hvordan organisationen bør være forberedt

Platformsvurdering: Indholdet er platformneutralt. Kurset kan gennemføres uafhængigt af valg af HR-, løn- eller AI-værktøjer og fokuserer på principper, processer og ledelsesmæssige beslutningsrammer.

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

#### 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.