

December 2025

Lønmodtagernes blik på AI og betydningen for fremtidens arbejdsliv

Anbefalinger fra
Lønmodtagernes AI-panel



**FAGBEVÆGELSENS
HOVEDORGANISATION**

Indhold

Forord	3
Præsentation af AI-panelet og rapportens tilblivelse	5
Panelets deltagere	4
AI-panelets arbejdsform.	5
Forløbet	5
Lønmodtagernes drøm om en fremtid med AI	7
Vi drømmer om	7
Vores erfaringer med AI på arbejdspladsen i dag	9
Styrker.	11
Svagheder, risici og usikkerheder	12
Anbefalinger til den fremtidige brug af AI på de danske arbejdspladser	15
1. Lav en strategi i fællesskab for anvendelse af AI på arbejdspladsen ...	16
2. Lad tidsbesparelser med AI komme arbejdsmiljøet til gode	19
3. Brug AI til at styrke lønmodtagernes faglighed og kreativitet	20
4. Brug AI som en chance til at skabe mere samarbejde på tværs af fag ...	23
5. Gør plads til mangfoldigheden – AI kan give flere mulighed for at deltage på arbejdsmarkedet og i samfundet	24
Områder, hvor AI reguleres med love og aftaler	26

Lønmodtagernes blik på AI og betydningen for fremtidens arbejdsliv
Anbefalinger fra Lønmodtagernes AI-panel

Udgivet af FH, Fagbevægelsens Hovedorganisation

Foto: Colourbox [1 og 14], FH og private fotos

ISBN: 978-87-93822-40-5

December 2025

Forord



Kunstig intelligens har potentiale til at transformere det danske arbejdsmarked og samfund på måder, vi endnu ikke kender eller forstår. Det er fagbevægelsens opgave at sikre, at de forandringer, det medfører, forbedrer arbejdslivet for danske lønmodtagere. Vi har tillid til fremtiden. Historien har lært os, at teknologisk udvikling kan øge produktiviteten, skabe flere job og styrke arbejdsmiljøet. Erfaringer – særligt fra lande omkring os – har dog samtidig vist, at det ikke sker af sig selv. Det medfører ikke automatisk øget lighed eller forbedrede arbejdsvilkår for lønmodtagerne. Det kræver en indsats fra fagbevægelsen.

I Danmark er fagbevægelsen stærk, og vi værner om traditionen for medarbejderinddragelse. Det har hidtil sikret os en mere ligelig fordeling af de goder, der følger med teknologiske landvindinger, og samtidig ført til høj innovationskraft på arbejdsmarkedet.

Derfor byder vi også kunstig intelligens velkommen på vores arbejdspladser. Men vi er ikke blinde for de udfordringer og potentielle trusler, der kan følge i kølvandet. Det gælder

ikke kun arbejdslivet, men hele vores samfund. Kunstig intelligens er ikke blot en ny teknologi – den rummer muligheder for at løse nogle af vor tids største udfordringer, men indebærer også risici for at undergrave vores fundament: demokrati, ytringsfrihed og dannelse.

Kunstig intelligens griber ind i alle dele af vores liv, men kommer til udtryk på forskellig vis afhængigt af, hvilken uddannelse vi har, hvilken generation vi tilhører, og hvor vi arbejder. Derfor har vi i fagbevægelsen nedsat et panel af mennesker med vidt forskellige erfaringer. De kommer fra forskellige brancher, har forskellige jobfunktioner, alder og køn. Vi har stillet dem opgaven at undersøge, hvilke muligheder og udfordringer de oplever, at kunstig intelligens skaber – for dem og for os.

Det har de taget på sig, og ud af deres fælles arbejde er kommet et opløftende syn på fremtiden og en række konkrete anbefalinger til, hvilken kurs vi skal sætte for udviklingen af arbejdsmarkedet – hvis vi deler deres visioner. Og det gør jeg.

Flemming H. Grønsund
Næstformand i
Fagbevægelsens Hovedorganisation

FH's pejlemærker for kunstig intelligens til gavn for hele Danmark

- | | | | | |
|--|--|---|--|---|
| 1.
Kunstig intelligens skal fremme produktivitet og jobskabelse | 2.
Kunstig intelligens skal styrke ligheden | 3.
Kunstig intelligens og et menneskeligt arbejdsliv skal gå hånd i hånd | 4.
Kunstig intelligens skal løfte hele arbejdsstyrken | 5.
Kunstig intelligens skal styrke demokratiet |
|--|--|---|--|---|

FH's forretningsudvalg, november 2024

AI-panelets deltagere

- **Lis Zacho**
Lærer, Danmarks Lærerforening
- **Jacques Dam**
Socialpædagog, Socialpædagogerne
- **Leila Vorm**
Hospitalsserviceassistent, FOA
- **Robert Grandt Jakobsen**
Chauffør, 3F Transport
- **Rasmus Fossing**
Bankrådgiver, Finansforbundet
- **Omar Delsuz**
Konsulent, HK Stat
- **Thomas Magnussen**
Skuespiller, Dansk Skuespillerforbund
- **Tamo Anna El Moutamid**
Tekstildesigner, Teknisk Landsforbund
- **Søren Kjærgaard**
Musiker, Dansk Musikerforbund
- **Pernille Nygaard Wigell**
Sygeplejerske, DSR

Præsentation af AI-panelet og rapportens tilblivelse

Lønmodtagernes AI-panel blev nedsat af forretningsudvalget i Fagbevægelsens Hovedorganisation i foråret 2025. Formålet med panelet er at bidrage med indsigt i, hvordan kunstig intelligens påvirker lønmodtagere fra vidt forskellige brancher – og at komme med forslag til, hvordan teknologien kan implementeres, så den understøtter en ønskværdig udvikling af arbejdslivet. Fagforbundene udpegede i alt 10 deltagere, der alle har et arbejdsliv, som på forskellig vis berøres af kunstig intelligens.

AI-panelets arbejdsform

Panelets deltagere har mødtes to hele dage til viddeling og fælles formulering af vision og anbefalinger. Derudover har de deltaget i et tredages læringsforløb forud for Folkemødet på Bornholm – som de også deltog aktivt i.

Forløbet har omfattet:

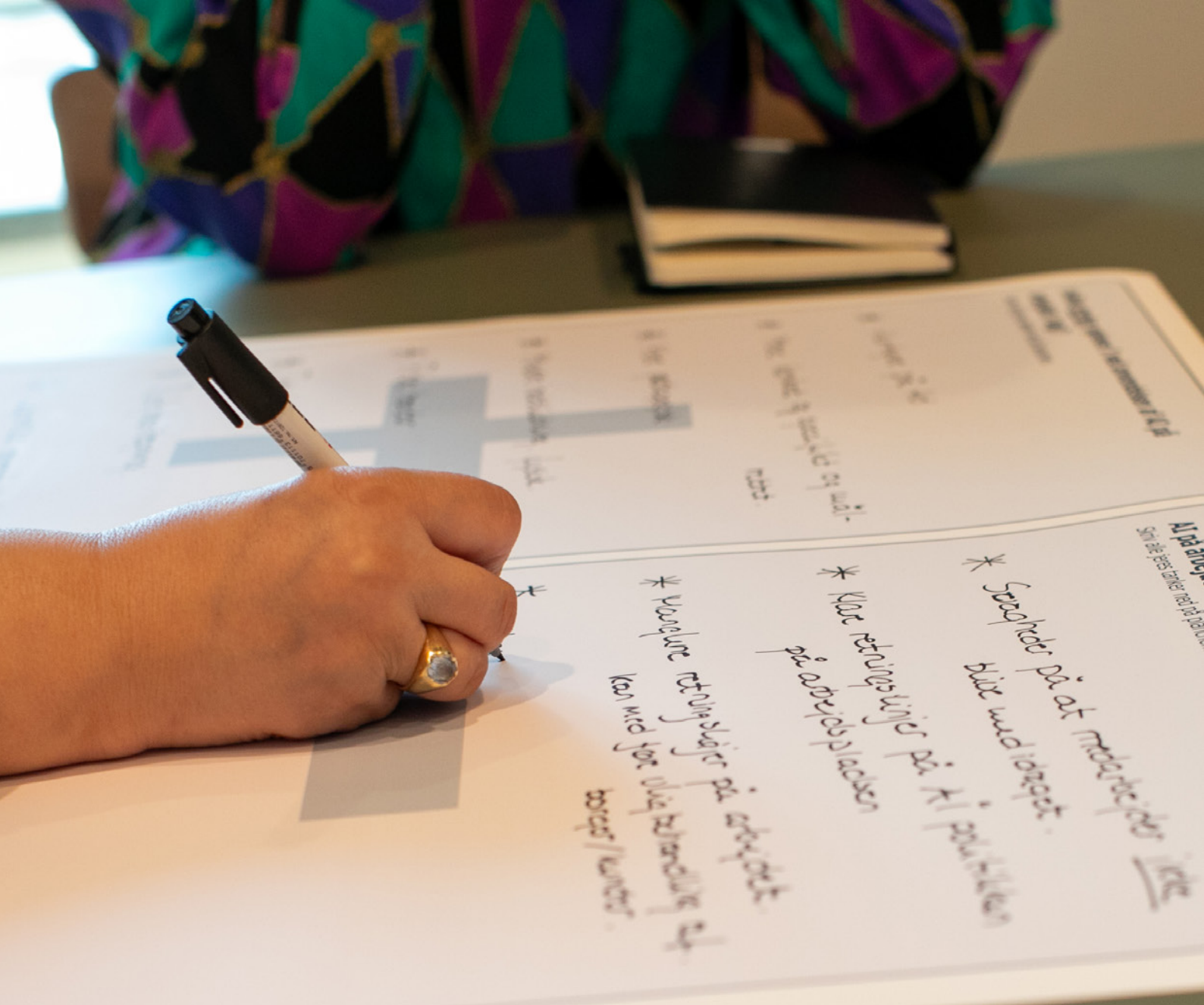
- Første dagsmøde: Panelets ønsker til fremtidens arbejdsliv
- Folkemødet på Bornholm: Kortlægning af arbejdslivets interessenter og deres forskellige forventninger til en fremtid med kunstig intelligens
- Andet dagsmøde: Anbefalinger til anvendelse af kunstig intelligens på de danske arbejdspladser
- Dialogbaserede interviews i par

Anbefalinger fra Lønmodtagernes AI-Panel

Vi har i lønmodtagernes AI-panel formuleret 5 anbefalinger, der har til formål at indfri de styrker, der i vores øjne er forbundet med en

øget anvendelse af AI på det danske arbejdsmarked og som hjælper os til at styre uden om risiciene. De er:

1. Lav en strategi i fællesskab for anvendelse af AI på arbejdspladsen
2. Lad tidsbesparelser med AI komme arbejdsmiljøet til gode
3. Brug AI til at styrke lønmodtagernes faglighed og kreativitet
4. Brug AI som en chance til at skabe mere samarbejde på tværs af fag
5. Gør plads til mangfoldigheden – AI kan give flere muligheder for at deltage på arbejdsmarkedet og i samfundet



Hvad er generativ kunstig intelligens (AI)?

Kunstig intelligens (AI, artificial intelligence) beskriver metoder, modeller og maskiner, der i varierende grad efterligner menneskelig intelligens. AI kan – ligesom mennesker – lære og ved hjælp af data trænes til at blive bedre til at opnå sine mål.

Nogle af de mest kendte eksempler på anvendelse af kunstig intelligens findes i søgemaskiner som Google, anbefalingssystemer som hos Netflix og Spotify, sprogmodeller som ChatGPT samt digitale assistenter som Siri og Alexa.

Lønmodtagernes drøm om en fremtid med AI

Vi drømmer om en fremtid, hvor AI er en hjælper – ikke en erstatning.

En fremtid, hvor teknologien bruges med omtanke og indsigt, og hvor det fortsat er mennesket, der er i centrum.

Vi drømmer om en fremtid, hvor AI har frigjort tid til det, der virkelig

betyder noget: fordybelse, omsorg, fællesskab og natur.

Den understøtter og styrker vores faglighed og skaber mulighed for mere kreativitet, læring, nysgerrighed og personlig udvikling på arbejdspladsen. Og den skal bidrage til, at vi trives bedre, når vi er på arbejde.

Vi drømmer om en fremtid, hvor alle forstår og kan anvende AI

– uanset fagligt eller uddannelsesmæssigt udgangspunkt.

Alle undervises i digital dannelse, etik og teknologiforståelse, og vi har indsigt i, hvordan data bliver håndteret. Det er tydeligt og gennemsigtigt, hvornår og hvordan AI er i brug.

Vi drømmer om en fremtid, hvor AI ikke er et værktøj til kontrol og

overvågning, men et stærkt redskab til demokratisk deltagelse. Det giver flere en stemme – også dem, der traditionelt ikke bliver hørt. I vores fremtid ser vi, at inddragelse af mange forskellige perspektiver fører til bedre beslutninger – på alle niveauer, fra arbejdspladsen til Christiansborg. AI har demokratiseret adgangen til viden og hjulpet flere med at formulere deres erfaringer og synspunkter, så de bliver taget alvorligt.

Vi drømmer om en fremtid, præget af nysgerrighed og mod. Vi tror

på behovet for lokalt forankrede eksperimenter på arbejdspladser og i lokalsamfund, som kan vise vejen og fungere som inspiration for politikere og ledere. Det kræver samarbejde på tværs af fag og sektorer – og en åbenhed over for nye metoder og perspektiver.

Vi drømmer om en fremtid, hvor AI udvikles og anvendes med

respekt for klima, ressourcer og vores fælles historie. Her bidrager teknologiudviklingen målrettet til at skabe liv i balance – med fokus på omsorg, samvær, jobsikkerhed, glæde og demokrati.

Vi drømmer om



Vi skal i fagforeningen gøre alt, hvad vi kan, for at alle – unge som ældre kolleger – får kompetencerne til at bruge AI. Det er en vigtig opgave for os at modvirke, at der opstår et A- og et B-hold på arbejdspladserne.

Rasmus Fossing,
bankrådgiver,
Finansforbundet



I min branche bliver vi, der lever af at producere musik, voldsomt udfordret af platformstjenester, der bruger AI til at skabe billigt indhold. De udfordrer vores eksisterende forretningsmodeller og undergraver musikeres ophavsret.

Branchen har tidligere stået over for teknologiske paradigmeskift, der radikalt har ændret måden, musik sælges, deles og opleves på – senest med de store streamingtjenester, der har gjort det muligt for både kendte og ukendte musikere at udgive deres musik.

Men nu risikerer vi, at de samme tjenester, som i dag rummer enorme

mængder musikalsk indhold skabt af komponister, sangskrivere, musikere, artister og producere verden over, bliver brugt uden om ophavsretten til at træne AI-modeller. Modeller, der bagefter kan reproducere næsten gratis indhold – og dermed ødelægge vores muligheder for at eksistere.

Udfordringerne kræver løsninger, der udvikles og forankres på øverste niveau – både nationalt og internationalt. Og jeg håber, fagbevægelsen vil stå bag os.

Søren Kjærgaard, musiker,
Dansk Musikerforbund





Vores erfaringer med AI på arbejdspladsen i dag

Vi har i AI-panelet drøftet, hvordan kunstig intelligens allerede nu påvirker vores arbejdsvilkår, samarbejdsformer og faglighed. Vi har – på tværs af brancher og jobfunktioner – delt vores konkrete erfaringer med, hvad der fungerer godt, hvor teknologien skaber ny værdi, og hvor den samtidig rejser bekymringer eller behov for forandring.

Nedenfor præsenterer vi først de styrker og gevinster, vi oplever i relation til AI på vores arbejde i dag. Herefter beskriver vi de ulemper, risici og bekymringer, vi har drøftet.

Vi har forståelse for, at nogle gevinster vil være mere udtalte i visse brancher, mens lønmodtagere i andre brancher vil være mere udsatte i forhold til risici og jobusikkerhed. Rapporten skal derfor læses som vores bedste bud på et sæt erkendelser, der favner bredden af arbejdsmarkedet.



Allerede om 2–3 år har AI forandret mit arbejdsliv. Det kommer til at betyde rigtig meget for mig som skolelærer, når den måde, eksamen kan foregå på, ændrer sig. Det kommer til at forandre måden, vi forbereder os på – og nok også det, vi underviser i.

Jeg tror, vi kommer til at tale om, hvad der er vigtigt at lære i fremtiden. Når nu Copilot kan så meget, skal man så kunne sætte kommaer, eller regne, eller tale engelsk?

*Lis Zacho,
lærer, Danmarks Lærerforening*



I sygeplejerskefaget tror jeg generelt, at der er rigtig meget at hente ved at bruge AI. Mange sygeplejersker har simpelthen ikke tid nok til at løse deres sygeplejefaglige opgaver.

Så hvis vi bruger AI til at effektivisere på den rigtige måde, kan vi skabe et bedre arbejdsmiljø for sygeplejerskerne – og give en bedre behandling til patienterne.

*Pernille Nygaard Wigell,
sygeplejerske, Dansk Sygeplejeråd*



Styrker

Mere tid til det væsentlige – og bedre arbejdsmiljø

Brugen af AI frigiver tid – tid, vi kan bruge på det, der giver arbejdslivet værdi: faglig kvalitet, medmenneskelighed, trivsel, fordybelse og relationer.

Når digitale assistenter overtager rutineprægede og administrative opgaver, skaber det plads til faglig udvikling og nærvær – både med borgere, kolleger og i forhold til kerneopgaven.

Vi ser AI som et værktøj, der kan understøtte et bedre arbejdsmiljø, reducere fysisk nedslidning og give flere mulighed for at fokusere på de meningsfulde og udviklende aspekter af deres arbejde.

Styrkelse af faglighed og læring

AI gør det nemt og hurtigt at tilegne sig ny viden og styrke det faglige overblik. Det pædagogiske potentiale er stort: AI kan forklare, oversætte, konkretisere og målrette viden – på en måde, der imødekommer forskellige læringsstile.

Vi oplever, at teknologien kan fungere som både sparringspartner, inspirationskilde og katalysator for idéudvikling – og dermed bidrage til løbende kompetenceudvikling.

Tværgående samarbejde og vidensdeling

AI kan fremme samarbejde på tværs – fagligt, organisatorisk og menneskeligt. Den gør det nemmere at dele viden, forstå hinandens perspektiver og arbejde tværfagligt. AI kan fungere som brobygger mellem forskellige fagligheder og skabe fælles referencepunkter i komplekse arbejdssammenhænge.

Derudover understøtter AI en ny og mere åben brug af internettets ressourcer. Det giver flere adgang til mere viden og flere handlemuligheder – også inden for fagområder, de tidligere har været udelukket fra.

Demokratisering og flere stemmer

Vi oplever, at AI kan bidrage til at udligne forskelle i medarbejderes kompetencer og give flere en stemme. Det demokratiske potentiale handler ikke kun om adgang til information, men også om frisættelse af tid til refleksion, samtale og forståelse – processer, der kan styrke fællesskabet og føre til bedre løsninger på arbejdspladsen.

Vi ser desuden et potentiale i, at flere skriftligt eller sprogligt udfordrede lønmodtagere får mulighed for at formulere sig professionelt og blive hørt.

Når AI anvendes bevidst, kan det understøtte et mere lige arbejdsfællesskab, styrke mulighederne for medarbejderinddragelse og sikre, at beslutninger bliver truffet på et oplyst grundlag – med udgangspunkt i lønmodtagernes perspektiver.

Svagheder, risici og usikkerheder

Tab af menneskelighed og fællesskab

Vi er bekymrede for, at AI kan føre til en afkobling fra det menneskelige og det relationelle i arbejdet. Vi ser allerede tendenser til, at digitale teknologier medfører mistro, isolation og kropslig inaktivitet.

Hvis vi ikke er opmærksomme på dette i implementeringen af AI, risikerer vi, at samtaler, erfaringsudveksling, uformel læring og praktisk oplæring forsvinder – i takt med at den menneskelige kontakt bliver erstattet af systemer og skærme.

Vi skal passe på, at vi ikke gør arbejdet mere mekanisk og mindre meningsfuldt – for det kan i sidste ende gå ud over kvaliteten, fællesskabet og trivslen.

Faglig udhuling og ensidige læringsidealer

Vi ser det som en risiko, at AI kan forfladige fagligheden. Når teknologiens logikker vinder frem, risikerer vi, at kvantitet sættes over kvalitet, og at læring bliver noget, der skal kunne måles og optimeres.

Det efterlader mindre plads til at lære af andre – en afgørende dimension i mange fag, hvor kropslig erfaring, praktisk kunnen, musikalsk sans og håndværksmæssig dømmekraft spiller en central rolle.

Vi skal derfor undgå, at AI fører til overfladiskhed, hvor vi springer de "svære" ting over, og hvor faglig udvikling reduceres til det, der kan gøres op i kroner og ører – på bekostning af arbejdsglæde, kreativitet og fordybelse.

Ledelse uden inddragelse og klare rammer

Vi ser, at AI nogle steder anvendes som kontrolværktøj – fx til monitorering, evaluering og beslutningsstøtte – uden at der er klare, fælles aftalte rammer for brugen.

Når medarbejdere eller tillidsrepræsentanter ikke er inddraget i mål og rammer for implementeringen af AI på arbejdspladsen, kan det skabe utryghed og afstand. Uden tydelige ansvarslinjer opstår der risiko for både juridisk og moralsk ansvarsfralæggelse, hvilket kan underminere tilliden i organisationen.

Vi skal derfor sikre, at der findes klare AI-politikker på arbejdspladsen, som understøtter gennemsigthed, etik og retfærdighed – både over for medarbejdere og over for borgere og brugere.

Ulighed og splittelse

Ikke alle har de samme forudsætninger for at forstå, tilpasse sig og anvende AI. Vi ser en risiko for, at nogle bliver "efterladt på perronen" – og at det skaber nye skel mellem generationer, faggrupper og samfundslag. Det gælder både på arbejdspladsen og i samfundet som helhed.

Det kan føre til øget polarisering – mellem "jubeloptimister" og "AI-nægttere" – og en kultur, hvor teknologiske kompetencer bliver altafgørende på bekostning af andre værdifulde færdigheder.

Manglende viden og kritisk refleksion

Vi savner, at der tages et fælles ansvar for at opbygge viden, teknologiforståelse og etisk refleksion omkring AI. Alt for ofte møder vi AI som noget mystisk og magisk – noget, der "svarer", uden at vi forstår hvordan eller hvorfor.

Vi glemmer let, at AI ikke er intelligent. Den svarer kun lige så godt, som vi spørger – og ud fra de data, der er umiddelbart tilgængelige. Vi mangler konsekvensberegninger, kritisk tænkning og tid til fælles drøftelser.

Tekniske og implementeringsmæssige risici

AI-systemer er ikke ufejlbarlige. Vi ser sårbarheder som systemnedbrud, personafhængig anvendelse, dårligt designede prompts og manglende brugerinddragelse.

Når udviklere og brugere ikke er i dialog, opstår der fejl og misforståelser – som i sidste ende kan gå ud over både kvalitet og retfærdighed.



Kunstig intelligens har ikke altid den faglige dybde, der er nødvendig for, at vi kan gøre vores job ordentligt. Men det har mine kolleger.

Så brug dem til at kvalitetssikre det arbejde, man vil sætte botten til at lave. På den måde kan vi nå mere – og samtidig sikre, at vi kan stå inde for kvaliteten.

Omar Delsuz,
skattekonsulent, HK Stat



Som langturschauffør kan man godt komme lidt i klemme. Mange af os arbejder for en lille vognmand med et par biler. Men vi får ordrer og bliver styret fra et stort speditørfirma.

Min egen vognmand er for lille til at investere i AI, og det giver ikke mening at lave personalepolitik om det. Men speditørfirmaerne er rigtig store – og nogle bruger sikkert allerede AI i dag. De er bare ikke min arbejdsgiver, så jeg får ingen oplæring og har heller ikke nogen indflydelse på, hvordan AI-værktøjerne virker, eller hvilke informationer de har adgang til.

Det synes jeg er utrygt. Der bør sikres en AI-politik, som forpligter hele kæden af leverandører og underleverandører.

Robert Grandt,
langturschauffør, 3F Transport





Anbefalinger til den fremtidige brug af AI på de danske arbejdspladser

1

Lav en strategi i fællesskab for anvendelse af AI på arbejdspladsen

Danmark er digital topscorer i Europa. I 2025 anvender næsten halvdelen af alle danske virksomheder med mere end 10 ansatte kunstig intelligens i deres arbejdsprocesser – en næsten tredobling siden 2023, hvor tallet var 15 procent.

AI-forordningen, som stiller krav til medarbejdernes AI-færdigheder, trådte i kraft sidste år. Men det handler ikke kun om, at medarbejderne skal kunne anvende den teknologi, der er til rådighed. Hvis teknologiens fulde potentiale skal udnyttes, er det vigtigt at:

- udpege de opgaver, hvor digitalisering giver bedst mening
- vælge de værktøjer, der egner sig
- designe kompetenceudvikling målrettet de medarbejdere, der skal bruge dem

Derudover skal der afsættes tid til, at medarbejderne kan blive fortrolige med de nye teknologier. Den proces bliver langt bedre, når alle involverede parter bidrager med deres viden. Tidlig inddragelse af medarbejderne styrker både tillid og meningsfuldhed – og giver et godt grundlag for, at teknologien bliver taget i brug og udviklet videre i praksis.

Lønmodtagernes AI-panel foreslår:

- Der igangsættes et samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter om at formulere en best practice for implementering af AI
- Der bør være fuld gennemsigthed i forhold til, hvad AI bruges til på arbejdspladsen
- Tids- og ressourcemæssige gevinster bør først indregnes, når de er realiseret – og kan med fordel opdeles efter, hvor hurtigt de forventes at give effekt
- Kompetenceudvikling skal tage højde for medarbejdernes forskellige niveauer og forudsætninger for læring
- Der skal udvikles retningslinjer for brugen af AI – fx så det tydeligt fremgår, hvornår mails eller fysiske produkter er fremstillet ved hjælp af AI og ikke af en menneskelig kollega
- Der bør fastsættes klare rammer og kriterier på den enkelte arbejdsplads for, hvornår det forventes, at medarbejderne bruger AI – og hvornår de ikke skal gøre det



Som tillidsrepræsentant for mine kolleger ved jeg, at mange bliver utrygge, når de bliver bedt om at bruge ny teknologi, fordi ledelsen tror, det sparer tid.

Det er ikke den rigtige måde at skabe motivation for at prøve nye arbejds-metoder af. Det kræver tryghed og tillid til, at det kommer os alle sammen til gode.

*Omar Delsuz,
skattekonsulent og
tillidsrepræsentant, HK Stat*



Jeg har tre gode råd til alle arbejdspladser, der skal tage et nyt AI-værktøj i brug:

Ledelsen skal gå forrest, vise interesse for værktøjet og løbende informere om, hvordan det går med at bruge det på arbejdspladsen.

Find medarbejdere, der vil gå forrest og holde fast i værktøjet. De skal være nysgerrige, hvis nogen oplever det som besværligt – og de skal både give ris og ros videre til ledelsen.

Regn med, at tid og vedholdenhed er afgørende for, at værktøjet bliver en del af dagligdagen.

*Pernille Nygaard Wigell,
implementeringssygeplejerske,
Dansk Sygeplejeråd*



AI kommer til at spare os tid, men mit bedste råd til arbejdsgiverne er, at de skal tænke sig godt om i forhold til, hvordan vi bruger den tid, vi sparer.

Selvfølgelig er det en mulighed for at tjene flere penge – og det er helt fair – men brug den nu også til at skabe mere trivsel for kollegerne, færre sygedage og bedre kvalitet.

*Rasmus Fossing
bankrådgiver, Finansforbundet*



Jeg arbejder jo inden for socialpsykiatrien, og der er vi tit pressede på ressourcer. Jeg har tidligere været ret skeptisk over for AI, men jeg kan se, at nogle af mine kolleger er rigtig glade for at bruge det til deres administrative opgaver.

De oplever, at det sparer tid – som de i stedet kan bruge sammen med borgerne.

*Jacques Dam
socialpædagog,
Socialpædagogerne*



2

Lad tidsbesparelser med AI komme arbejdsmiljøet til gode

Et dårligt arbejdsmiljø er en væsentlig årsag til lav produktivitet og højt sygefravær på det danske arbejdsmarked. Næsten hver femte lønmodtager føler sig stresset, og mere end halvdelen af dem angiver, at det skyldes deres arbejdsliv. Det koster samfundet dyrt – både fordi stressede medarbejdere er mindre produktive, og fordi de har højere sygefravær.

Dertil kommer de mange danskere, der har fysisk belastende job og dermed øget risiko for langtids sygdom på grund af skader og nedslidning¹.

AI kan med tiden medføre betydelige tidsbesparelser, særligt når den bruges til at reducere mængden af ensformige og fysisk nedslidende arbejdsopgaver. Den vundne tid kan investeres i bedre trivsel og mindre stress.

AI kan skabe rum for større overblik, samarbejde og erfaringsudveksling – og give medarbejderne mulighed for kompetenceudvikling og eksperimenter med nye teknologier.

Men: Vi advarer mod at indregne tidsgevinster, før teknologien er grundigt afprøvet og implementeret lokalt. Det kan øge opgavepresset og føre til endnu højere belastning – og dermed risikerer vi at miste den chance, AI giver os for at nedbringe det historisk høje stressniveau og den fysiske nedslidning blandt danske lønmodtagere.

Lønmodtagernes AI-panel foreslår:

- Når AI implementeres, skal ledelsen prioritere at minimere farlige og nedslidende arbejdsopgaver
- Ledelsen bør involvere medarbejderne i, hvilke opgaver der kan kombineres med AI for at skabe et bedre arbejdsmiljø
- Effektivisering med AI skal give større fleksibilitet – fx mulighed for selv at planlægge, hvornår opgaver udføres
- Eventuelt frigivet tid bør prioriteres til at styrke relationer, gennemføre kompetenceudvikling og give plads til fordybelse og eksperimenter med AI
- Der skal afsættes arbejdstid til, at medarbejdere kan øve sig i og blive fortrolige med nye AI-redskaber

1) Beskæftigelsesministeriet: Flere lønmodtagere føler sig stressede
AE rådet: Stress koster 55 mia. kr. om året | Arbejderbevægelsens Erhvervsråd
AE rådet: Hver fjerde lønmodtager med hårdt fysisk arbejdsmiljø bliver langtidssygemeldt | Arbejderbevægelsens Erhvervsråd

Brug AI til at styrke lønmodtagernes faglighed og kreativitet

AI har potentiale til at gøre os alle dygtigere. Teknologien kan støtte os i at løse opgaver, vi endnu ikke har erfaring med – eller som ligger lige uden for vores nuværende evner. Den kan også tilbyde undervisning, der er målrettet den enkelte medarbejder – uanset om man lærer bedst gennem teori eller træning.

Men AI rummer også risici. Når vi gentager og kopierer eksisterende løsninger, risikerer vi at miste vores kreative evner. Det vil være et stort tab for Danmark, som i særlig grad udmærker sig inden for innovation, design og originalt håndværk.

AI bør derfor bruges til at styrke kompetenceudviklingen blandt en større del af lønmodtagerne – så flere får mulighed for at løse mere komplekse og udviklende opgaver. Samtidig skal vi værne om de kreative opgaver. Hvis vi overlader dem til AI, risikerer vi udhuling af innovative kompetencer, lavere originalitet i opgaveløsningen og et tab af værdifuld faglig viden og kunnen.

Lønmodtagernes AI-panel foreslår:

- Der skal være særligt fokus på, at undervisere og instruktører tilegner sig relevante AI-værktøjer
- Alle arbejdspladser bør have adgang til AI og ny teknologi som en del af en fælles kompetenceudviklingsindsats
- Kompetenceudviklingen skal målrettes, så den hjælper lønmodtagerne med at bruge AI på måder, der styrker både faglighed og kreativitet
- Arbejdspladserne bør opstille målbare mål for kompetenceudvikling og sikre kvaliteten af indsatsen
- Medarbejderne skal inddrages i vurderingen af, hvilke opgaver det giver mening at overlade til AI
- Vi skal værne om originalt indhold inden for kunst, design og industri – og understøtte, at man fortsat kan leve af det, bl.a. gennem håndhævelse af ophavsrettigheder
- Det skal være nemt at blive omskolet eller efteruddannet – både fordi AI forandrer arbejdsmarkedet hurtigt, og fordi teknologien samtidig åbner for målrettet, specialiseret undervisning
- Der skal skabes tryghed omkring brugen af AI – med fokus på, at man gerne må begå menneskelige fejl. AI kan skabe løsninger, der virker "perfekte" på overfladen, men hvis vi vil bevare evnen til at tænke selvstændigt og kritisk, skal vi fremme en kultur, hvor det er okay at fejle



I de kunstneriske fag har vi svært ved at konkurrere med en kunstig intelligens, der både er hurtigere og billigere end os.

Men AI kan ikke skabe noget selv! Alt, hvad den producerer, er genereret på baggrund af allerede eksisterende værker – og det bliver vi ikke honoreret for.

Jeg håber derfor, at vi bliver bedre til at håndhæve ophavsretten, og jeg mener, at AI-genereret materiale bør deklareres tydeligt. Hvis ikke vi gør det, vil det være slut med vækstlaget i de kunstneriske fag.

Desuden skal vi være opmærksomme på den menneskeskabte kunsts helt særlige kvalitet – den uforklarlige kreativitet, der opstår i mødet mellem mennesker og i afstanden mellem to pulsslag. Den er unik, og den skal næres og passes på.

Thomas Magnussen,
skuespiller,
Dansk Skuespillerforbund



Det, vi skal have allermest fokus på nu, er at sikre, at vi alle bliver undervist i at anvende AI på en kompetent måde.

Det gælder mig selv, mine kolleger, de børn vi underviser – og alle andre. Vi skal have et fælles sprog om AI, og vi skal kunne tænke kritisk, når vi bruger AI – både på arbejde og i fritiden.

Lis Zacho
lærer, Danmarks Lærerforening





Vi kan slet ikke undvære AI i bilerne i dag – vi bruger jo navigationsudstyr hele tiden.

Men det kan ikke stå alene. Man er nødt til selv at tænke. For AI ved ikke nødvendigvis, hvor porten er for smal til, at jeg kan komme ind med lastbilen, eller om der er en gaffeltruck, der kan losse af, når vi er fremme.

Så det nytter ikke noget, hvis ikke chaufføren har mulighed for selv at ændre ruten.

Robert Grandt, langturschauffør, 3F Transport



Jeg oplever, at AI-teknologier er enormt hjælpsomme – og at de har gjort det muligt for mig at samarbejde på tværs af fagligheder, discipliner, felter og sprog – både lokalt og globalt.

Jeg er overbevist om, at AI-værktøjer kan bryde med silotænkning og gøre det lettere for mig og andre med specialiserede fag at ændre vaner, arbejdsformer og tankegange.

AI kan oversætte fagspecifikt indhold, forbinde forskellige medier og kontekster og gøre samarbejdsprocesser på tværs mere synlige og tilgængelige. Det kan styrke vores opfindsomhed – og føre til mere gennemtænkte løsninger.

*Søren Kjærgaard, musiker,
Dansk Musikerforbund*



Brug AI som en chance til at skabe mere samarbejde på tværs af fag

Som samfund står vi over for komplekse udfordringer – klimaforandringer, presset velfærd, stigende mistrivsel og et uddannelsessystem under forandring. Disse problemer kan ikke løses af ét fag eller én tilgang alene. De kræver, at vi bringer mange perspektiver sammen – og her kan AI spille en afgørende rolle.

AI kan samle og analysere store mængder viden på tværs af fagligheder, discipliner og kulturer. Den kan skabe forbindelser, som mennesker alene ville bruge år på at opdage. På den måde kan teknologien gøre samarbejder både mere vidensrige og mere effektive.

Men AI rummer også en risiko: Hvis maskinen bliver den hurtigste og mest tilgængelige samarbejdspartner, kan vi miste noget væsentligt – nemlig den menneskelige samtale. De spontane idéer, de uventede spørgsmål og den frugtbare uenighed, som opstår mellem mennesker, forsvinder ikke, fordi AI er mere effektiv. Tværtimod tror vi, at det netop er dér, vi udvikler de bedste løsninger.

Derfor bør vi bruge AI som en katalysator for samarbejde – ikke som en erstatning. Den skal hjælpe os med at skabe overblik, forbinde viden og frigøre tid, så vi kan bruge vores energi på det, der gør os unikke som mennesker: At tænke sammen, udfordre hinanden og skabe nyt i fællesskab.

Lønmodtagernes AI-panel foreslår:

- Vi skal i fællesskab udvikle nye former for samarbejde med AI, så flere forskellige fagligheder kan bidrage til løsningen af komplekse opgaver. AI kan understøtte tværfaglighed ved at oversætte mellem fagområder – uden at miste blikket for helheden
- AI-løsninger bør målrettes arbejdspladsens behov og bruges til at styrke medarbejderinddragelse – fx via spørgeskemaundersøgelser eller idéindsamling. Det kan bidrage til at skabe mere kvalificerede beslutninger med udgangspunkt i mange perspektiver
- I implementeringen af AI skal der være fokus på at bevare medarbejdernes forskellige faglige profiler og præferencer – og på at fremme samarbejde på tværs

Gør plads til mangfoldigheden – AI kan give flere mulighed for at deltage på arbejdsmarkedet og i samfundet

Internettet har skabt lettere adgang til viden for alle – og AI vil forstærke den udvikling. Det kan betyde, at flere, med støtte fra AI, får mulighed for at deltage aktivt både på arbejdsmarkedet og i samfundet.

Men AI kan også forstærke eksisterende tendenser til isolation og silodannelse. I stedet for at selvstændiggøre mange, risikerer vi, at teknologien bliver anvendt af få – til at skabe ekkokamre, der isolerer og polariserer.

For at udnytte potentialet og undgå faldgruberne skal AI implementeres med blik for forskellighed og lige adgang.

Lønmodtagernes AI-panel foreslår:

- Alle skal tilbydes uddannelse i digital dannelse – enten i uddannelsessystemet eller via arbejdsmarkedsrettet efteruddannelse
- Der skal være fri adgang til AI – også for personer uden job, fx via biblioteker og offentlige platforme
- AI bør implementeres med fokus på at understøtte forskellige læringsprofiler, præferencer og tilgange til arbejdet, så ingen medarbejdere forfordes
- Der skal udvikles kompetenceudviklingstilbud i demokratisk deltagelse med AI som redskab



Jeg har desværre set eksempler på, at sårbare unge har brugt kunstig intelligens på måder, der ikke har været gode for dem.

I stedet for at få hjælp til at bryde deres isolation og lære at begå sig socialt blandt jævnaldrende, bliver de fastholdt bag computeren.

*Jacques Dam,
socialpædagog,
Socialpædagogerne*

Sådan reguleres brugen af AI i dag på det danske arbejdsmarked

Aftaler om kontrolforanstaltninger (overenskomst)

Fagretligt er ledelsens ret til brug af overvågning af medarbejderne (fx med AI-teknologi) reguleret af kontrolforanstaltningsaftaler både på det private og det offentlige område, hvor arbejdsgivers ret til at kontrollere og overvåge medarbejderne begrænses. Der er fire betingelser for at indføre en kontrolforanstaltning: 1) Den skal forfølge et sagligt driftsmæssigt formål, 2) det må ikke være krænkende for medarbejderne, 3) de må ikke forvolde medarbejderne tab og 4) der skal være rimelig sammenhæng mellem den ønskede kontrol og de formål, der ønskes opnået (proportionalitet).

Det fremgår ligeledes af aftalen, at arbejdsgiver har pligt til at varsle og informere medarbejderne og at der på hjemmearbejdspladser ikke må indføres kontrolforanstaltninger som krænker privatlivets fred. Aftalen om kontrolforanstaltninger giver dermed tilidsvalgte mulighed for at diskutere det driftsmæssige formål, proportionaliteten, om det er krænkende og om medarbejderne er informeret godt nok. Dermed giver det mulighed for at påvirke, hvordan algoritmer bruges i kontroløjemed, men kun i meget lille grad mulighed for at sige om de skal bruges.

Formelle samarbejdsudvalg: SU, MED og arbejdsmiljøudvalg

Medarbejderne kan kræve at anvendelse og konsekvenser af fx AI-teknologi drøftes med medarbejderrepræsentanterne. De kan også bede om en skriftlig redegørelse for formål, datatyper, adgang, opbevaring, anvendelse og ændringer. I MED/SU kan de derfor stille spørgsmål til ledelsen og få svar ført til referat. Et referat er ikke en aftale, men det er forpligtende for ledelsen at følge de svar, de har givet. Der opfordres også til, at der udarbejdes lokale retningslinjer eller politikker i regi af MED eller SU og/eller i arbejdsmiljøudvalget og når de indgås, er de bindende.

Arbejdsmiljøloven

Hvis overvågning/algoritmer påvirker det psykiske arbejdsmiljø, hører det hjemme i arbejdsmiljøorganisationen. APV'en skal opdateres ved væsentlige ændringer i arbejdet, herunder indførelse af ny teknologi, der kan påvirke trivsel, samarbejde eller tempo. Medarbejderne kan med henvisning til arbejdsmiljøloven kræve, at der foretages risikovurderinger, og de kan foreslå forebyggende tiltag og følge det op via handlingsplaner.

Databeskyttelse (GDPR)

Når overvågning indeholder personoplysninger, gælder GDPR: oplysningspligt (hvad indsamles og hvorfor), lovligt behandlingsgrundlag, dataminimering, formålsbegrænsning, opbevaringsbegrænsning og passende sikkerhed. En konsekvensanalyse kan kræves gennemført, når databehandlingen formodes at indebære en høj risiko for de registreredes rettigheder. Derudover slår Databeskyttelsesloven fast, at afgørelser, hvor brug af persondata indgår, ikke må baseres alene på automatiseret databehandling.

- Hvis du er privatansat, kan du under henvisning til GDPR-reglerne kræve at få indsigt i de data, virksomheden opbevarer om dig.
- Hvis du er offentligt ansat, kan du derudover kræve aktindsigt i dokumenter/sager efter offentligretlige regler – fx kræve indsigt i beslutningsgrundlaget for indførelsen af teknologien eller aftalen med leverandøren.

