

# Vejledning om AI-færdigheder



# Indhold

|   |   |
|---|---|
| Hvem er omfattet? .....   | 3 |
| Hvad siger lovgivningen? .....  | 3 |
| Inspiration: AI-færdigheder i praksis .....   | 4 |
| 1) AI-færdigheder afhænger af AI-systemet og medarbejdernes rolle .....               | 4 |
| 2) Typer af AI-færdigheder.....   | 5 |
| 3) Inspiration og eksempler .....   | 6 |
| 3.1 Tilgang .....   | 6 |
| 3.2. Eksempler på typer af organisatoriske tiltag, for at sikre AI-færdigheder: ..... | 7 |
| 4) Konkrete tiltag, der allerede er iværksat af virksomheder og myndigheder .....     | 7 |

# AI-færdigheder

Brugen af kunstig intelligens forudsætter, at man som organisation klæder medarbejdere på med tilstrækkelig og relevant viden til at kunne håndtere og anvende AI-systemer på en ansvarlig og hensigtsmæssig måde. Det kaldes for AI-færdigheder, oversat fra AI-literacy.

## Hvem er omfattet?

AI-forordningens artikel 4 beskriver, at alle organisationer, der udbyder og idriftsætter AI-løsninger, skal sikre, at deres medarbejdere besidder tilstrækkelige AI-færdigheder. Kravet gælder således alle virksomheder og myndigheder, der udbyder og idriftsætter AI-løsninger. Der skelnes altså ikke mellem grader af risiko i AI-systemer.

Kravet skal efterleves fra d. 2. februar 2025.

## Hvad siger lovgivningen?

Virksomheder og myndigheder skal sikre et *tilstrækkeligt niveau* af AI-færdigheder hos alle de medarbejdere, som er involveret i driften eller anvendelsen af et AI-system.

### § Artikel 4

*"Udbydere og idriftsættere af AI-systemer træffer foranstaltninger til i videst muligt omfang at sikre et tilstrækkeligt niveau af AI-færdigheder hos deres personale og andre personer, der er involveret i drift og anvendelse af AI-systemer på deres vegne, og tager herved hensyn til disse personers tekniske viden, erfaring og uddannelse og den kontekst, hvori AI-systemerne skal anvendes, og de personer eller grupper af personer, som AI-systemerne skal anvendes på."*

Det betyder, at virksomheder og myndigheder forventes at tage hensyn til:

- *De involverede medarbejderes tekniske viden, erfaring og uddannelse.*
- *Den kontekst, AI-systemet anvendes i.*
- *De personer eller grupper af personer, som AI-systemerne skal anvendes på.*

Det er ikke specificeret i lovgivningen, hvilke tiltag man som udbyder eller idriftsætter skal igangsætte for at sikre et tilstrækkeligt niveau af AI-færdigheder hos medarbejderne. Det er derfor op til hver enkelt organisation at lave en vurdering af, hvad der er tilstrækkelige AI-færdigheder i jeres organisations kontekst.

### **Inspiration: AI-færdigheder i praksis**

Som inspiration til, hvordan man i praksis kan imødekomme kravet, præsenteres herunder 1) hvordan der kan differentieres i graden af AI-færdigheder i relation til typen af AI-anvendelse og medarbejdernes roller, 2) forskellige typer AI-færdigheder, 3) eksempler på typer af organisatoriske tiltag, 4) konkrete eksempler på tiltag.

#### **1) AI-færdigheder afhænger af AI-systemet og medarbejdernes rolle**

Graden af nødvendige AI-færdigheder vil typisk være relateret til de arbejdsfunktioner, som medarbejderen er involveret i. Således vil grader af AI-færdigheder variere i forhold til, om der er tale om medarbejdere, der udvikler AI-systemet, en leder, der har ansvaret for udvikling og idriftsættelse, eller medarbejdere, som anvender AI-systemet. Ligeledes vil nogle medarbejdere, allerede når de indtræder i virksomheden eller myndigheden besidde de nødvendige AI-færdigheder. Det vil derfor være nødvendigt at vurdere fra person til person, i hvilken udstrækning det er nødvendigt at løfte medarbejderens AI-færdigheder.

Samtidig vil graden af nødvendige AI-færdigheder afhænge af AI-systemet, både ift. kompleksiteten i systemet samt anvendelsesområdet, herunder om der er tale om minimal eller høj risiko for indvirkning på grundlæggende rettigheder og sikkerhed.

For at håndtere det i praksis kan organisationer eksempelvis opstille nogle organisatoriske rammer, der skaber tydelighed om roller og relaterede forventninger til AI-færdigheder for de enkelte AI-systemer. Det gør det samtidig muligt at skabe både differentierede og tværgående indsatser for opbygning af AI-færdigheder.

Organisationer har endvidere ansvar for kontinuerligt at vedligeholde samt opdatere medarbejdernes AI-færdigheder efter behov.

## 2) Typer af AI-færdigheder

AI-færdigheder kan fx opdeles i forskellige aspekter, såsom teknologisk, praktisk og etisk forståelse for teknologien. Eksemplerne i hver kategori hænger ofte sammen, og vil derfor også gå på tværs af beskrivelserne herunder.

**Teknologiske AI-færdigheder** handler om forståelse for, hvordan AI-systemer er udviklet. De konkrete færdigheder vil afhænge af, hvilken type af kunstig intelligens, der benyttes i organisationen, fx maskinlæring, generativ kunstig intelligens, computervision mv.

Samtidig kan det være relevant at vide, hvilke datakilder der ligger til grund for træningen af AI-systemet, og hvordan AI-systemet behandler, vægter, tolker og præsenterer informationer.

**Praktiske AI-færdigheder** handler om evnen til at kunne anvende et AI-system efter hensigten. Det kan fx være viden om, hvordan AI-systemet anvendes, hvilke arbejdsopgaver det må bruges til, og hvilke forholdsregler der eventuelt skal tages i anvendelsen.

For at opbygge praktiske AI-færdigheder, kan der fx opstilles retningslinjer og oplæring i brugen af et specifikt AI-system.

Retningslinjerne vil afhænge af typen af kunstig intelligens, hvordan løsningen fungerer, og de risici, der er forbundet med anvendelsen.

**Etiske AI-færdigheder** handler om forståelsen for de implikationer, som indførelsen af et AI-system kan have på både medarbejdere og samfundet i øvrigt.

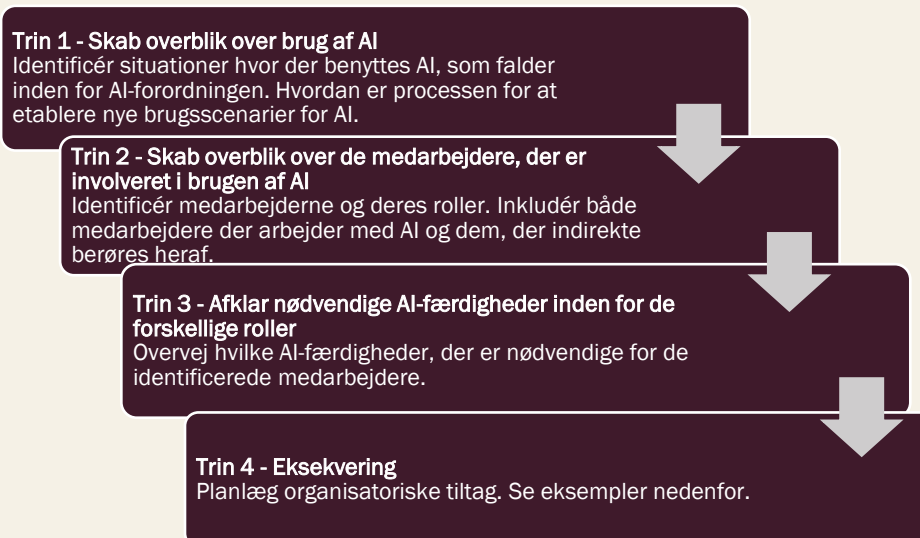
Etiske AI-færdigheder kan indeholde, at man klæder sine medarbejdere på til at kunne opdage og reflektere over etiske problemstillinger ved udvikling og brug af kunstig intelligens. En del problemstillinger er velkendte fra generelt arbejde med data, fx overvejelser i forbindelse med indsamling og opbevaring af data. Andre er nye problemstillinger, om blandt andet, gennemsigtighed og diskrimination gennem bias.

Læs mere om dataetik i virksomheder [her](#).

### 3) Inspiration og eksempler

#### 3.1 Tilgang

Se herunder et eksempel på en trinvis tilgang, man kan tage for at sikre AI-færdigheder i organisationen:



### 3.2. Eksempler på typer af organisatoriske tiltag, for at sikre AI-færdigheder:

- E-læringskurser for medarbejdere og ledere, der målretter forskellige typer af færdigheder og niveauer
- Lokale AI-fagfællesskaber
- AI-færdighedsambassadører inden for organisationer
- E-mails, nyhedsbreve og anden skriftlig kommunikation om AI-færdigheder
- Awarenesskampagner

### 4) Konkrete tiltag, der allerede er iværksat af virksomheder og myndigheder:

- Inspirationskatalog fra KL: [Inspirationskatalog om kompetenceforløb](#)

- Læringsplatform: [Elements of AI: Onlinekursus](#)

- Hvidbog om AI-assistenter: [Ansvarlig brug af AI assistenter i den offentlige og private sektor - DI](#)

Kender du et godt eksempel på kompetenceopbyggende initiativer om AI, så send det til [AIA@digst.dk](mailto:AIA@digst.dk).

*Yderligere vejledning om kravet vedrørende AI-færdigheder fra AI-Office vil følge i løbet af 2025. Denne vil blive indarbejdet her ved udgivelse.*

