

AI-personaer

Jobfunktioner og kompetenceudvikling

AI påvirker alle jobs. Men alle jobs påvirkes forskelligt



AI-kompetencemodellen

1 Dataindsigt

2 Kritisk
AI-forståelse

3 Kommunikation om
AI og anvendelse

9 Implementering og
forankring af AI

10 Understøtte
ansvarlig AI-praksis

AI forståelse



AI brug



AI forvaltning



AI udvikling



4 AI-anvendelse i
opgaveløsning

5 Faglig udvikling
med AI

6 AI-arkitektur
og design

7 Udvikling af
AI-løsninger

8 Problemløsning
med AI

Kompetenceprofiler

Hver kompetence kan mestres på 3 niveauer

1. Dataindsigt
2. Kritisk AI-forståelse
3. Kommunikation om AI og anvendelse
4. AI-anvendelse i opgaveløsning
5. Faglig udvikling med AI
6. AI-arkitektur og design
7. Udvikling af AI-løsninger
8. Problemløsning med AI
9. Implementering og forankring af AI
10. Understøtte ansvarlig AI-praksis



AI-personaer

- Udviklet i taskforcen Metode og Akademi
- Et supplement til AI-kompetencemodellen
- 8 repræsentative personer fra det danske arbejdsmarked
- Baseret på interviews og data fra AI Impact Barometeret
- Eksempler på hvordan forskellige mennesker i forskellige jobs har brug for forskellige former for opkvalificering



8 jobtyper



Maria
**Drifts-
medarbejder**



Adam
**Administrations-
medarbejder**



Kirsten
Specialist

AI påvirker alle jobs.
Men alle jobs
påvirkes forskelligt



Katrine
Formidler



Mads
Udvikler



Jens
**Forretnings-
udvikler**



Anne
Leder



Lars
Rådgiver

Inspiration

- Inspiration til stillingsdesign
- Hjælp til at planlægge målrettet kompetenceudvikling
- Mulighed for spejling og identifikation
- Hjælp til at stimulere den digitale forestillingsevne

Jobbeskrivelse

02. Formidleren: Katrine

Katrine på 35 arbejder som kommunikationsmedarbejder i et lille projekt af mange interessenter, korte deadlines og højt tempo. Hendes arbejde spænder fra indholdsproduktion til kampagner og strategisk rådgivning, hvor enen til at være rigtig første gang er afgørende.

I dag indgår AI som en naturlig del af hendes arbejdsproces - især når hun udvikler udkast, ideer og versioner af indhold til forskellige målgrupper og kanaler.

Det betyder, at hun bruger mindre tid på at producere fra bunden og i højere grad kan fokusere på **vinkling, prioritering og målretning**, hvor hendes forklarende kontekst og modtager er central.

AI øger tempoet i produktionen, men stiller samtidig større krav til hendes evne til at redigere og sikre kvalitet. Det er fortsat hende, der bærer ansvaret for, at output er **relevant, præcist og troværdigt**.

Typiske arbejdsopgaver

Indholdsproduktion
Udkast og skrive artikler, webtekster og pressehistorier samt producere indhold til sociale medier.

Kampagner og aktiviteter
Planlægge og gennemføre kampagner, events og større kommunikationsindsatser.

Strategi og rådgivning
Udvikler strategiske præsentationer og strategier samt yder redaktionel sparring og konsultation.

Hvordan jobbet ser ud med AI

Katrines arbejde med AI

01 Indholdsproduktion

- Bruger en AI-assistent til at generere udkast til artikler, opslag og præsentationer
- Bruger en dediceret AI-assistent til at versionere indhold til forskellige målgrupper og kanaler

02 Kampagne og aktiviteter

- Bruger generativ AI til at udvikle kampagneidéer, budskaber og contentplaner
- Bruger en sprogmodel til at vibe code sig frem til præsentationer, landing pages og webs

03 Strategi og rådgivning

- Bruger generativ AI til at udvikle oplæg, præsentationer og kommunikationsstrategier
- Bruger en personlig AI-assistent som sparringspartner til vinkling og budskaber

04 Koordination & samarbejde

- Bruger et klobebaseret generativ AI-værktøj til at opsammere data og omsætte indtægter til historier
- Bruger en personlig AI-assistent til at understøtte koordinering og produktion

Barrierer og værdiskabelse

Barrierer og værdiskabelse for Katrine

Katrine oplever, at AI både øger tempoet og skaber nye usikkerheder. Det kan være svært at vurdere, hvordan noget er klar til brug, og hvilke rammer der egentlig gælder. I praksis handler det ofte om at navigere i ansvar og kvalitet under fortryk.

Hvad siger data?

88% siger på oplevet værdiskabelse
25% siger på oplevet værditab

Kvalitet og validering

AI kan give upræcise eller misvisende output og kræver derfor tid til kritisk validering.

Kreativ retning

AI kan trække idéudvikling i generiske eller forfærdede retninger i kreative og strategiske opgaver.

Dataskikkerhed og organisatoriske rammer

Usikkerhed om fortrolighed og manglende klare retningslinjer begrænser brugen af AI i arbejdet.

Kompetencer og ressourcer

Opkvalificeringsbehov

Kompetencebehov & målrettet opkvalificering for Katrine

Katrines fremtidige kompetenceprofil baseret på AI-kompetencemodellen

For Katrine handler det om at kunne bruge AI til at accelerere produktion uden at miste kvalitet og retning. Det kræver stærke kompetencer i **AI-anvendelse i opgaveløsningen**.

Derefter skal hun konstant dygtiggøre sig i **Kommunikation om AI og Kritisk AI-forståelse**. Hertil i hendes situation blandt andet handler om at kunne vurdere omdømmemålt ved brug af AI, ansvarlig datahåndtering og vurdering af bias i output.

Find beskrivelser af de forskellige kompetencer i AI-kompetencemodellen på Digital Dogmes hjemmeside.

08. LEDEREN

Anne

Anne er direktør og har mange års erfaring med ledelse, strategi og forretningsudvikling. Hun arbejder i en hverdag med mange beslutninger og et stort behov for overblik. AI er blevet en del af hendes arbejde, især til research og beslutningsstøtte. Hun kan forberede sig hurtigere, men skal samtidig vurdere, hvad hun kan stole på, og hvad der kræver egen dømmekraft.



Udbytte af at arbejde med AI

AI giver Anne hurtigere adgang til overblik og beslutningsgrundlag, så hun kan reagere tidligere og prioritere skarpere. Det gør hende bedre i stand til at arbejde strategisk og være på forkant med udviklingen i organisationen.

Værdi af kompetenceudvikling

Anne er en del af en udvikling, hvor AI-kompetencer i stigende grad skaber værdi i ledelse og beslutningstagning:

82% ledere peger på oplevet værdiskabelse.

25% peger på oplevet værditab.

For Anne ligger udfordringen ikke i at bruge AI selv, men i at sætte retning for brugen. Hun skal kunne træffe beslutninger på et oplyst grundlag og samtidig sikre, at organisationen arbejder ansvarligt og med fælles rammer.

Kilde: Digital Dogme, HK Danmark og HBS 2025, AI Impact Barometeret

Oplevede barrierer

- Uklart ansvar for brug af AI i organisationen
- Store forskelle i medarbejderes AI-kompetencer
- Manglende kobling mellem AI-initiativer og strategi
- Begrænset tid til at arbejde systematisk med AI

Tilgang til kompetenceudvikling

Anne har behov for at styrke sin kritiske AI-forståelse og sin evne til at arbejde med ansvarlig AI-praksis og forankring af AI i organisationen.

Kompetenceudviklingen skal tage udgangspunkt i hendes arbejde med beslutninger, prioriteringer og ledelse af organisationen. Det indebærer at kunne bruge AI i beslutningsgrundlag, sætte klare rammer for brugen og sikre, at AI bliver omsat til konkret værdi på tværs af teams.

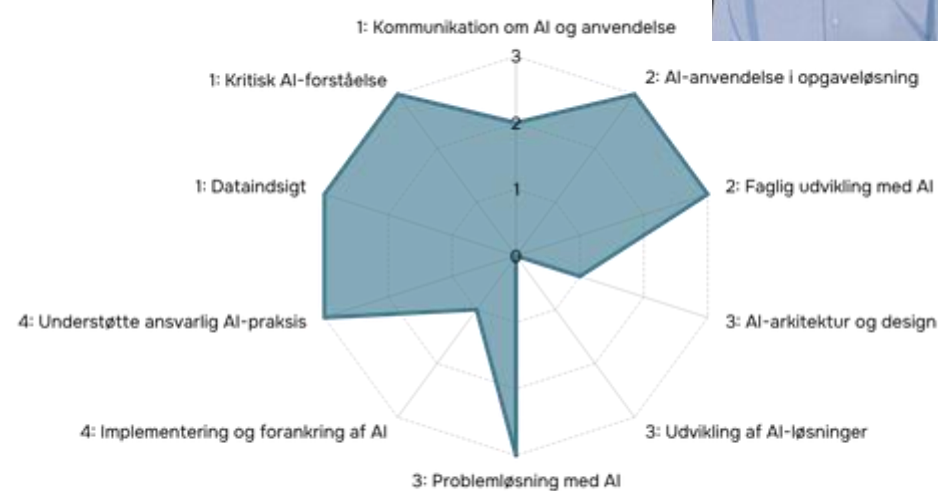
Annes AI-kompetencebehov

Søjlerne viser Annes ideelle kompetencemix med afsæt i AI-kompetencemodellen.

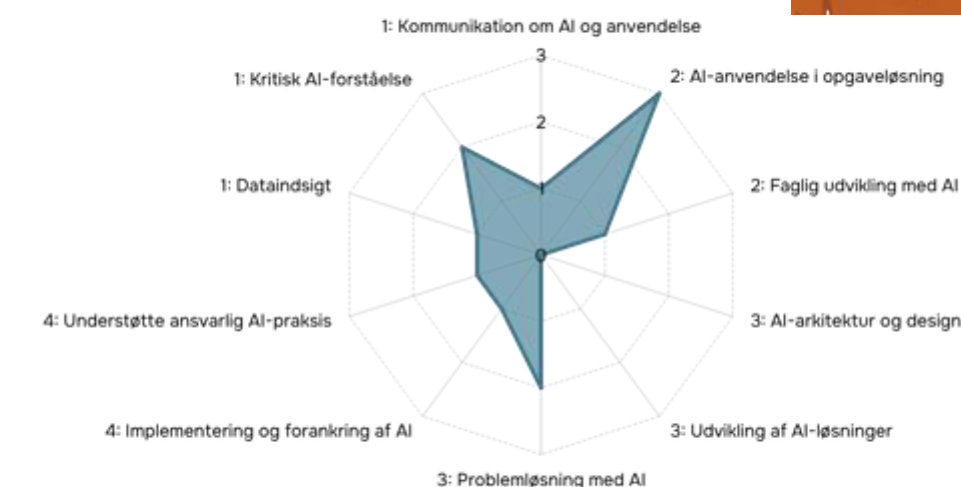


Forskellige profiler = forskellige behov

Lars: **Rådgiver**



Maria: **Drifts-medarbejder**



Sådan bruger du personaerne

Personaerne hjælper med at omsætte AI fra noget generelt til noget konkret i forskellige jobfunktioner - både for ledere, der arbejder med kompetenceudvikling, og for medarbejdere, der ønsker at forstå og udvikle egen rolle.

- 1. Identificér relevante personaer**
Start med at finde de personaer, der bedst matcher jeres medarbejdere og opgaver. De fleste organisationer vil have flere i spil - brug dem som pejlemærker frem for faste kategorier.
- 2. Skab fælles forståelse**
Brug personaerne som afsæt for dialog i teamet: Hvordan påvirker AI arbejdet hos jer? Hvilke opgaver ændrer sig - og hvor opleves der usikkerhed eller barrierer?
- 3. Prioritér kompetencer**
Se på radardiagrammet og identificér de vigtigste kompetencer (typisk dem med høj score). Det giver et konkret billede af, hvor der er størst behov for udvikling.
- 4. Brug kompetencemodellen aktivt**
Gå videre til AI-kompetencemodellen og fold de prioriterede kompetencer ud: Hvad betyder det at kende, forstå og beherske dem i jeres kontekst? Brug modellen til at skabe fælles retning og sprog.
- 5. Læg en konkret plan for læring**
Omsæt behovene til handling tæt på arbejdet: Afprøv AI i konkrete opgaver, arbejd med fælles prompts og cases, brug sidemandsoplæring og korte, praksisnære forløb. Start småt og byg gradvist op.

Tak til



Og Britt Mc Carthy Mors