



TEMA OM OVERVÅGNING

SIDE 2

De indsamler dine data



Et spørgeskema manglede forklaring og skabte bekymring blandt Camilla og kollegerne

Vores adfærd på jobbet registreres i stigende grad – og med det følger bekymringerne for, hvad overvågningen bliver brugt til. Man kan dog undgå bekymringer, hvis det bliver gjort på den rigtige måde, siger forsker.

I december var der klubmøde på pædagoguddannelsen på Københavns Professionshøjskole (KP). Camilla Nørgaard, lektor og DM-tillidsrepræsentant, var samlet med 26 af sine kolleger.

På dagsordenen skulle de blandt andet snakke om en spørgeskemaundersøgelse, der havde vakt bekymring. Formålet med spørgeskemaet var at finde ud af, hvad underviserne tænker om legende læring. Men hvordan svarene blev brugt, fremgik ikke af undersøgelsen.

“Mine kolleger og jeg blev bekymrede for, hvad det ville få af konsekvenser, hvis vi svarede på undersøgelsen. Når de får det her indblik, hvordan bliver det så brugt? Hvilket billede tegner svarene om os og vores måde at undervise på? Hvad hvis man ikke tænker, at legende læring er det rigtige? Bliver det så brugt imod os kollektivt?” spørger Camilla Nørgaard.

Spørgeskemaundersøgelser er ikke nye, men det er bare ét af en række værktøjer, der i stigende grad indsamler data om vores adfærd på jobbet. Og det kan vække bekymring, for hvordan bliver det brugt af ledelsen?

Netop den overvejelse var central for underviserne på KP.

“Der var en konkret bekymring om, at hvis man i sine svar ikke betonedede, at man selv var optaget af legende læring, har man så åbnet døren for at problematisere det? Bekymringen er, at der er en skjult dagsorden,” siger Camilla Nørgaard.

Chefen kan se dig i realtid

Det er efterhånden ganske normalt, at din arbejdsplads indsamler en hav af data om dig og kollegerne.

Ifølge et undersøgelse fra Tænkertanken Mandag bruger 79 procent af ledere digitalt indsamlede medarbejderdata i deres ledelsespraksis. Samtidig angiver 63 procent af medarbejderne, at der bliver indsamlet data om dem.

“Digital overvågning har været i opblomstring de seneste ti år, men er accelereret de seneste fem. En undersøgelse fra 2020 pegede på, at det var 25 procent, som havde det på arbejdspladsen, men det kan sagtens være steget siden,” siger seniorforsker Jeppe Ajslev fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

Digitale redskaber er også hyppigt brugt på professionshøjskolerne og erhvervsakademierne. De fleste registrerer browserhistorik, mails og andre aktiviteter, der automatisk efterlader digitale fodspor, viser en rundspørge, som vi har foretaget blandt alle institutioner i landet.

Institutionerne svarer imidlertid, at data som udgangspunkt ikke bliver brugt aktivt som ledelsesværktøj, og at de data, der så bruges aktivt, primært skal forbedre trivseln og arbejdsmiljøet.

Men selv om hensigterne med overvågningen ofte er noble, så bliver det alligevel ofte et problem, siger Jeppe Ajslev.



Hvis man ikke ved, hvor meget der overvåges, og hvad det bliver brugt til, kan det hurtigt føles som et panoptikon, hvor man hele tiden føler sig set over skulderen, pointerer han.

“Et arbejde er jo en kontrakt, hvor man siger, at man vil lave noget i et bestemt antal timer. Hvis ledelsen er nødt til at overvåge, kan det føles som en mistillidserklæring,” siger Jeppe Ajslev.

Ifølge Camilla Nørgaard kunne bekymringerne om spørgeskemaet være undgået på KP, hvis underviserne var blevet hørt inden. Det er en pointe, der bakkes op af eksperter på området.

“Det er klart tryghedsskabende, hvis der er transparens med, hvad man indsamler, og formålet med det,” siger hun.

Kan blive en automatiseret MUS

Det påvirker simpelthen arbejdsmiljøet negativt, hvis man føler sig overvåget. Ifølge DM's arbejdsmiljøundersøgelse fra 2023 havde tre ud af fire, der følte sig overvåget, et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Derudover kan overvågningen være med til at flytte ansvaret over på den enkelte medarbejder, mener Stig Nyman.

Han er ph.d. fellow på Copenhagen Business School og har skrevet afhandling om Microsoft Viva, der er et af de mest almindelige overvågningsværktøjer i Danmark, fordi det følger med Teams, Office og Outlook. Mange vil nok genkende de automatiserede rapporter, hvor Viva udarbejder en oversigt over mødetid og fordybelsestid.

“Problemet kan være, at det bliver til en automatiseret medarbejderudviklingssamtale mellem de ansatte og Viva. I stedet for at man har en refleksion med sin leder om styr-

Foto: NFA



“Hvis ledelsen er nødt til at overvåge, kan det føles som en mistillidserklæring.”

Seniorforsker Jeppe Ajslev,
Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

ker, svagheder og mål. Det lægger ansvaret over på den enkelte i stedet for på lederen,” siger Stig Nyman.

I øjeblikket arbejder han med et projekt, som undersøger en overset mulighed i data. For hvad nu, hvis det er fagforeninger, der bruger data til at forbedre hverdagen for medlemmerne, i stedet for virksomheder, der gør det for at optimere arbejdstiden?

“Med mit projekt forsøger jeg at vende det om, så dataene giver de ansatte magten,” siger han.

En kamp om data er i virkeligheden lige så gammel som arbejderbevægelsen. Der er historiske eksempler, hvor fabriksejere har forbudt de ansatte at gå med armbåndsur, så de kunne manipulere uret i fabriks-hallen.

Tidligere har fagbevægelsen også udført tidsstudier på akkordarbejde for at stå stærkere, når der skulle forhandles akkordsatser med virksomhederne.



“Mine kolleger og jeg blev bekymrede for, hvad det ville få af konsekvenser, hvis vi svarede på undersøgelsen.”

Camilla Nørgaard, lektor og TR på pædagoguddannelsen på Københavns Professionshøjskole





“Det lægger ansvaret over på den enkelte i stedet for på lederen.”

Forsker Stig Nyman om risikoen ved at bruge Microsoft Viva til indsamling og brug af data om medarbejdere

» “Man kan forestille sig, at de ansatte havde pulsmålere på, så man kan undersøge arbejdsintensiteten. Hvis det viser sig, at der er supertravlt om morgenen, kan det være et argument for de ansatte til at flytte noget arbejde eller have færre opgaver. Det er i virkeligheden fagforening classic,” siger Stig Nyman.

Husk etikken!

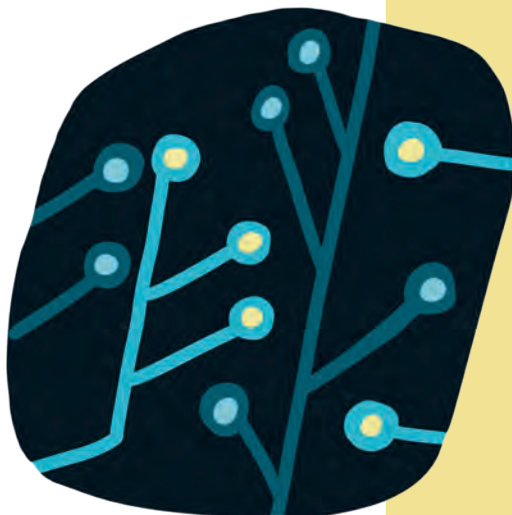
Han har også en idé om, hvordan dataindsamling kan komme underviserne til gode, efterhånden som onlineundervisning vokser frem.

“Man kan forestille sig, at man kan måle på folks ansigter, hvordan de har det, holde øje med, hvordan eleverne taler til underviseren, og hvordan tonen er. Sådanne data kan fagforeningerne for eksempel bruge til at sætte fokus på arbejdsmiljøet i undervisningen,” siger han og tilføjer:

“Dette er eksempler på, hvad man kan gøre. Om det er det rigtige at gøre, er et af de spørgsmål, som vi undersøger i vores projekt.”

Spørger man NFA-forskeren Jeppe Ajslev, skal man som arbejdsplads imidlertid ikke vente med at stille de spørgsmål. Ofte implementerer man nye værktøjer med et særligt formål for øje, men får ikke tænkt konsekvenserne til ende, pointerer han.

Derfor har han og hans kolleger udviklet otte etiske spørgsmål, man bør overveje, inden man implementerer ny teknologi. ■



8 etiske spørgsmål, man skal stille på arbejdspladsen, inden man indfører ny teknologi:

1. Hvilke formål eller intentioner er beskrevet ved teknologien?
2. Hvordan kan teknologien anvendes som et princip for almindelig praksis?
3. Hvem eller hvad tager teknologien sig af?
4. Hvilke fordele relateres til teknologien?
5. Hvilke ulemper relateres til teknologien?
6. Hvilke nye behov, ønsker eller muligheder vil opstå ved udviklingen og implementeringen af teknologien?
7. Hvordan vil teknologien påvirke magtforhold?
8. Hvordan vil teknologien eller dens principper fungere, hvis de anvendes på dem, der implementerer eller udvikler teknologien?

Kilde: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Det gør professionshøjskolerne og erhvervsakademierne

Vi har kontakttet alle landets professionshøjskoler og erhvervsakademier for at høre, hvordan de indsamler data om medarbejderne. Syv ud af 15 har svaret på henvendelsen. Deres svar viser, at data især indsamles således:

- Teams, Office og Outlook registrerer aktiviteter gennem Microsoft Viva. Her registreres og gemmes møder, mails, opkald og chatbeskeder i Teams.
- Ingen svarer, at de aktivt bruger de data, de indsamler.
- Data indsamles også til HR-formål – for eksempel gennem spørgeskemaer, statistik om fravær, arbejdspladsvurdering og så videre.
- Alle bruger en række programmer til forskellige lovpligtige indberetninger, der anvendes til skat og pension.
- Størstedelen af institutionerne svarer, at de ikke forventer at indsamle og anvende mere data i fremtiden.

DU KAN HJÆLPE OS VIDERE

Vil du vide, hvad din arbejdsplads indsamler om dig og gøre dine kollegaer klogere samtidig? Så vil vi gerne hjælpe dig med at få større indsigt i forbindelse med en opfølgende artikel. Skriv til tko@dm.dk, hvis du er interesseret.

ADVOKAT:

“De fleste oplysninger må arbejdsgiveren indsamle uden samtykke”

Hvad må arbejdsgiveren egentlig indsamle af oplysninger om dig, og hvad må de bruges til?

De spørgsmål svarer Emilie Loiborg på her. Hun er advokat hos Horten Advokater med speciale i offentlig ret og databeskyttelsesret og har bidraget med et kapitel til den nye bog ‘Overvågning på arbejdspladsen – når AI bestemmer’.



Hvad regulerer arbejdsgivernes brug af medarbejderdata?

“I offentlige institutioner gælder databeskyttelsesretten (GDPR, redaktionen), der sætter rammerne for, hvad man må som arbejdsgiver. Ved siden af GDPR gælder også ansættelsesretlige regler om kontrolforanstaltninger, som regulerer, hvilke data en arbejdsgiver må anvende til at kontrollere medarbejdernes arbejde. Det kan for eksempel være videoovervågning.”

Hvad må en arbejdsgiver registrere?

“Det afhænger af, hvad formålet er, og derfor er det vigtigt, at man kender det. I GDPR er en masse dokumentationsregler, som grundlæggende handler om, at arbejdsgiveren skal tænke sig godt om og kunne dokumentere, hvilke oplysninger arbejdsgiveren indsamler og videregiver og hvorfor. Derudover skal arbejdsgiveren også overholde de grundlæggende principper om transparens, rimelighed og dataminimering.”

Hvilke rettigheder har man som ansat?

“De fleste kender privatlivspolitikker, som er en del af oplysningspligten, arbejdsgiveren skal opfylde. Som medarbejder har man også ret til indsigt og aktindsigt, når det er i offentlige institutioner. Det betyder, at man har ret til at se, hvilke op-

lysninger de har om en, så man for eksempel har mulighed for at gøre indsigelser mod behandlingen, få oplysninger berigtiget eller anmode om at begrænse brugen af data.”

Hvilket data kan arbejdsgiveren behandle, uden at man giver sit samtykke?

“Man blander tit samtykke og retten til at modtage oplysninger sammen, men de skal skilles ad. Folk tror, at de har krav på at give samtykke og bestemme over deres oplysninger, men det er en sandhed med meget store modifikationer på arbejdsmarkedet. De fleste oplysninger må arbejdsgiveren indsamle uden samtykke. Arbejdsgiver skal for eksempel ikke hente samtykke for at videregive dine oplysninger til ATP eller skattemyndighederne. Det er derfor, arbejdsgiveren har oplysningspligten. Ikke dermed sagt, at man får ret, hvis man gør det. Du kan ikke bare sige til din arbejdsgiver, at du ikke vil have, at de giver dit CPR-nummer til Skat, fordi du ikke gider betale skat.”

De typiske programmer, underviserne overvåges med, er Office, Outlook, deres browserhistorik og den slags oplysninger. Kan man gøre indsigelse mod det?

“Det afhænger af professionshøjskolernes behandlingshjemmel. De må gerne bruge oplysninger, der er relevante for, at du kan løfte opgaven, men ikke i et omfang, der går

Du har ret til at se, hvilke oplysninger der indsamles om dig og også til at gøre indsigelse, siger advokat Emilie Loiborg.

ud over den opgave, skolen skal løse. Man kan nok ikke afslå at bruge Word, Outlook og sådan nogle almindelige arbejdsredskaber. Men der kommer et tidspunkt, hvor man vil sige, at et program og dets digitale aftryk ikke er et arbejdsredskab længere.”

Hvad skal arbejdsgiveren overveje, inden man implementerer nye værktøjer?

“En ting er det juridiske, men lige så vigtigt er det at tænke over, hvordan det påvirker arbejdsmiljøet i bredere forstand og tilliden mellem arbejdsgiver og medarbejder. Man bør derfor tænke over, hvordan de digitale redskaber bliver til på arbejdspladsen. Sker det i dialog med medarbejderne, så de får en forståelse for, hvorfor de nye redskaber indføres, så det ikke bare virker som en overvågningsteknologi?”

Hvad kan man som arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant gøre, hvis man vil have et overblik over, hvilke data der indsamles, og om det er proportionelt?

“Man starter med at kigge i sin privatlivspolitik, som gælder for medarbejdere, og har man ikke sådan en, skal arbejdsgiveren få udarbejdet den. Der burde arbejdsmiljørepræsentanten eller tillidsrepræsentanten få en forståelse af, hvordan dataene behandles. Så jeg vil da opfordre til, at man spørger ledelsen og går i dialog om det.” ■

SPS ER IKKE NOK:

“Man skaber ikke en god studiekultur gennem individuelle støtteordninger”

Hver tiende studerende på en videregående uddannelse har en fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse, viser en ny rapport. Professionshøjskolerne skal blive bedre til at informere om støttemuligheder, men der er lige så meget behov for at se på kulturen i studiemiljøerne, siger forsker.

Siden 2010 har UCL oplevet en tredobling i antallet af studerende, der ansøger om og modtager specialpædagogisk støtte på den såkaldte SPS-ordning.

15 procent af de studerende er i dag SPS-modtagere, der lever med for eksempel ordblindhed, ADHD, angst og andre fysiske og psykiske funktionsnedsættelser.

Området beskæftiger i dag tre administrative medarbejdere på fuld tid. Hvis man gerne vil uddanne unge fra den gruppe - og det vil UCL hellere end gerne - så skal man stå klar med ekstra støtte, forklarer Alice Petersen, der er leder af studie-, SPS- og karrierevejledningen på UCL.

“Det er både samfundet og den studerende, der vinder, når vi støtter en studerende. Det er heldigvis blevet stadig mere tydeligt for os i uddannelsessystemet, at unge på SPS-støtte ikke har et ringere intellekt. De kan fint klare sig igennem en videregående uddannelse, endda med topkarakterer, når de får den rette støtte eller måske bare lidt ekstra tid,” forklarer afdelingslederen.

“Visse institutioner skaber meget snævre forestillinger om ‘den gode studerende’ og et unødigt pres og bekymringer hos dem, der ikke oplever at passe på beskrivelsen”

RUC-ektor Trine Wulf-Andersen

For få kender støtteordning

I en ny rapport afdækker Danmarks Evalueringsinstitut (EVA), at både professionshøjskolerne og andre videregående uddannelser fortsat arbejder på at finde modeller for, hvordan en større diversitet i studentpopulationen skal håndteres.

“Det kræver af os i studieservice, at vi mere systematisk begynder at dele vores viden med underviserne, for eksempel om handicap, psykiske diagnoser, og om hvordan man snak-

ker om det med de studerende. I det hele taget er der behov for et tættere samarbejde med uddannelsesmiljøet, der har de faglige og didaktiske kompetencer,” siger Alice Petersen.

Ifølge EVA-rapporten kender 62 procent af de unge studerende til SPS-støttemulighederne på de videregående uddannelser. Det tal er for lavt, mener Trine Wulf-Andersen, lektor på Roskilde Universitet med ekspertise i studerende med psykosociale problemer.

“I vores undersøgelse fortæller en del studerende, at de opdager SPS-ordningen ved et tilfælde, for eksempel ved at høre om det fra deres medstuderende. Nogle steder er der behov for, at institutionerne løfter informationsindsatsen. Mange unge med særlige støttebehov finder det desuden ret belastende, at de selv, gentagne gange, skal stå for at forklare deres undervisere og vejledere, at de måske har brug for ekstra tid til en opgave eller gerne vil have slides tilsendt forud for undervisningen,” siger Trine Wulf-Andersen.

Også UCL skal skrue på nogle knapper, når det gælder informationer til de studerende. Det erkender leder af studieservice Alice Petersen.

“Mange unge synes også, det er uoverskueligt at ansøge om SPS-støtte, selvom vi har ansatte, der kan hjælpe, så vi rammer tilsyneladende ikke helt rigtigt, når vi informerer. Det er derfor vigtigt, at vi nu har dannet et professionshøjskolenetværk på tværs af institutionerne, så vi kan lære af andres erfaringer,” siger Alice Petersen.

Et snævert normalitetsbegreb

EVA-rapportens afdækning af rammerne er vigtig for det videre arbejde med SPS på uddannelsesinstitutionerne. Men det er lige så vigtigt, at støtten går på to ben, siger Trine Wulf-Andersen.

Når der tales om at ‘opruste’ på SPS-indsatsen og om, at antallet af støttekrævende studerende bare stiger, så skyldes det ikke mindst, at normalitetsbegrebet er blevet alt for snævert i mange videregående uddannelsesmiljøer, forklarer hun.

“Visse institutioner skaber meget snævre forestillinger om ‘den gode studerende’ og et unødigt pres og bekymringer hos dem, der ikke oplever at passe på beskrivelsen. Det er fortsat stigmatiserende for en stu-

3 gode råd

Flere og flere undervisere efterspørger viden om, hvordan de bedst støtter studerende med funktionsnedsættelse, siger forfatteren til ny bog om studiestøtte. Her er hans tre råd til at skabe et trygt undervisningsrum.

1. Sørg for respektfulde rammer

Klare rammer er læringsledelse, og hvis de præsenteres respektfuldt og professionelt, bidrager de til et trygt læringsmiljø. En klar ramme kan være at åbne op for, at man gerne tager en saglig diskussion på tomandshånd, hvis en studerende føler sig stødt over en tekst.

2. Hold mange pauser

Hyppe pauser er godt for alle, men særligt vigtigt for studerende med en funktionsnedsættelse, fordi mange funktionsnedsættelser indebærer vanskeligheder med at holde koncentrationen. Pauserne har også den funktion, at de er relationsskabende, fordi de giver plads til, at de studerende kan fortælle underviseren, hvad de bøvler med, eller drøfte noget fagligt på tomandshånd. Derfor er det vigtigt, at underviseren italesætter, at der holdes pauser, og at de studerende er velkomne til at komme og snakke.

3. Hav en reaktiv plan i baghånden

Udarbejd en reaktiv plan for, hvad du gør, hvis en situation eskalere i undervisningen. Det kan virke voldsomt, men bare det at have planen er med til at skabe tryghed for dig som underviser.

Gå sammen med dit team og ledelsen og snak om, hvilke situationer der kunne have brug for en sådan plan, og snak om, hvad I vil gøre.

Rune Kappel, en af forfatterne bag 'Studiestøtte - En grundbog' og afsnitsleder på Rådgivnings- og støttecentret på Aarhus Universitet. Bogen trækker på erfaringer og data fra centret og indeholder viden og teorier til dem, der yder SPS.



“Det er både samfundet og den studerende, der vinder, når vi støtter en studerende,” siger Alice Petersen, der leder SPS-vejledningen på UCL.

derende at bede om hjælp. Hvis der er en smal studiekultur, kan vi ikke lappe på problemet gennem individuelle støtteordninger. Det kræver tværtimod flere kollektive samtaler,” påpeger RUC-lectoren.

Hun kan godt forstå, hvis undervisere og vejledere kan blive bekymrede for, hvilken rolle de skal og kan spille. Og hun mener ikke, at det er hverken realistisk eller rimeligt, at de skal indhente specialviden om forskellige diagnoser for at kunne gennemføre deres undervisning.

“Når det er sagt, så er det selvfølgelig institutionens og dernæst underviserens ansvar at skabe et trygt læringsmiljø, hvor forskellige studerende får mulighed for at koble sig til uddannelsens fagligt-sociale rum. Det kræver ikke nødvendigvis specialiseret indsigt i diagnoser eller de individuelle studerende, men er nærmere et spørgsmål om pædagogiske refleksioner over det fælles pensum, arbejdsmetoder, undervisningsformater og andre lokale forhold. Det er institutionernes ansvar at give medarbejderne betingelser for den type af refleksioner,” siger Trine Wulf-Andersen. ■

FAKTA om SPS-støtte:

SPS er en støtteordning til elever og studerende med fysiske eller psykiske funktionsnedsættelser, som skal hjælpe dem til at gennemføre en uddannelse på lige fod med andre.

Foruden ordblindhed, høre- og synshandicap samt bevægelseshandicap kan studerende med dokumenteret psykisk funktionsnedsættelse få støtte, hvis de for eksempel lever med:

- Skizofreni
- Bipolar lidelse
- Personlighedsforstyrrelse
- Depression eller angstlidelser
- Spiseforstyrrelse
- Udviklingsforstyrrelser som autisme og ADHD
- OCD

Støtten er individuel og kan bestå af alt fra tekniske hjælpemidler til en støttelærer/mentor eller konkret hjælp til at strukturere sit studieliv.

Vi er de legitime og kompetente stemmer, der skal forme fremtiden for AI i uddannelsessektoren

Kunstig intelligens (AI) er en af de mest banebrydende teknologier i det 21. århundrede. Den har potentialet til at forbedre mange aspekter af vores liv: Fra sundhed til transport, fra underholdning til miljø. Men AI har også en markant indflydelse på uddannelsessektoren - en sektor, som har et stort medansvar for at forme fremtiden. Hvordan kan vi sikre, at AI bliver brugt på en måde, der fremmer kvalitet og inklusion i uddannelse, mens vi samtidig beskytter de etiske, sociale og professionelle værdier, der er grundlaget for uddannelsessystemet?

AI er ikke kun et værktøj, der kan hjælpe med at automatisere visse opgaver eller processer. Det er også en måde at tænke på, at løse problemer, at skabe ny viden og at interagere med verden på. AI er baseret på algoritmer, der kan analysere store mængder data, forstå dem og sætte dem sammen på nye måder. Derfor kan AI være en kraftfuld allieret for undervisere og studerende, der ønsker at forbedre læreprocesser og undervisning. Diverse læringsplatforme har for eksempel vist os, at de kan fremme samarbejdsprocesser og kollektive læringsforløb ved at understøtte gruppekommunikation, deling af viden og refleksion blandt studerende og undervisere. AI kan desuden i form af en chatbot fungere som en læsemakker for studerende, der læser tekster alene og har brug for en interaktion med en 'makker', der

stiller spørgsmål, giver feedback, forklarer begreber og giver tips til videre læsning.

Men AI er ikke uden udfordringer og risici. AI er skabt af mennesker med deres forudindtagne holdninger, værdier og interesser. Og AI er derfor ikke neutral eller objektiv, men kan afspejle og forstærke de eksisterende uligheder og magtstrukturer i samfundet. AI kan også have mulige negative konsekvenser for privatlivet, sikkerheden og autonomien af studerende og undervisere, hvis data bliver indsamlet, lagret og brugt uden vores samtykke, viden eller kontrol.

AI påvirker på godt og ondt allerede undervisernes arbejdsvilkår, idet vores rolle, ansvar og kompetencer udfordres af AI-systemer. For eksempel har AI understøttet en standardisering af evaluering og kvalitetssikring af uddannelse, som har ændret fokus fra det kontekstafhængige i læreprocesser og uddannelse til det abstrakte, testbare og resultater. Derfor kan AI skade kvaliteten og meningen med uddannelse, hvis den reducerer læringsprocessen til en mekanisk eller instrumentel aktivitet, der ignorerer de sociale, emotionelle og kulturelle dimensioner af uddannelse.

AI er ikke en given eller uundgåelig realitet, men et valg og et ansvar. Vi skal være i stand til at forstå, hvordan AI fungerer, hvilke formål den tjener, og hvilke konsekvenser den har. Det er derfor afgørende, at vi undervise-

re og fagforeninger har en stærk og aktiv rolle i udformningen af fremtidens uddannelser. Vi er de legitime og kompetente stemmer, der skal forme fremtiden for AI i uddannelsessektoren.

På den ene side skal vi i samarbejde sikre, at AI respekterer de fagprofessionelle spørgsmål og arbejdsvilkårene for undervisere og studerende. På den anden side skal vi også informere, uddanne og støtte hinanden i at håndtere AI på en etisk og ansvarlig, men også kreativ måde.

AI er både en mulighed og en udfordring for uddannelsessektoren. Det er op til os uddannelsesaktører at afgøre, hvordan vi vil bruge den, og hvilken slags uddannelse vi vil have. Vi skal ikke lade os styre af AI, men bruge den som et redskab til at fremme vores visioner og værdier for uddannelse. ■

KOLOFON

dm professionshøjskoler

er sektorblad for DM-medlemmer, der arbejder på professionshøjskoler, erhvervsakademier og de maritime uddannelser

REDAKTIONS-GRUPPEN

Tommy Dalegaard Madsen og Anders Henning Simonsen

REDAKTIONS-SEKRETÆR

Troels Kølln

DESIGN OG PRODUKTION:

OTW A/S
www.otw.dk

FORSIDE-ILLUSTRATION:

Øivind Hovland

NÆSTE NUMMER

af DM Professionshøjskoler udkommer fredag den 14. juni 2024



Foto: Jesper Volfgaard