

Introduktion

I dette nummer af *Tidsskrift for Arbejdsliv* sætter vi fokus på AI – eller, som vi kalder det i dette temanummer, *kunstig kunnen*, netop for at fremhæve, at det ikke blot handler om 'intelligens' i abstrakt forstand, men om teknologier, der i stigende grad udfører opgaver, som er forbundet med menneskelig kunnen, ekspertise og erfaring. Hvor automatisering tidligere især forandrede industrielt og rutinepræget arbejde, er det nu også vidensarbejde og faglig dømmekraft, der udfordres og omformes.

Udviklingen rejser en række spørgsmål, som artiklerne i dette nummer kredser om: Hvad sker der med professionel ekspertise, når maskiner ikke blot udfører rutineopgaver, men også analyserer, vurderer og producerer? Hvordan ændres relationerne mellem mennesker, teknologier og organisationer? Hvilke nye former for arbejdsdeling, kontrol og ansvarsforskydninger opstår? Hvordan opleves AI i praksis som en hjælp, acceleration, trussel eller noget mere komplekst? Hvad sker der med den professionelle identitet, når AI i stigende grad skyder sig ind i menneskers faglige praksis? Og hvordan forandres faglig ekspertise, når den ikke kun handler om eksplicit viden og mønstergenkendelse, men også om kropsligt indlejrede og erfaringsbaserede former for sansning og vurdering?

AI fremstilles ofte som enten løsning eller risiko. Men i praksis er det sjældent så entydigt eller simpelt. Teknologier udvikles og implementeres i konkrete organisatoriske sammenhænge præget af interesser, magtforhold, faglige traditioner samt af politiske og økonomiske prioriteringer/agendaer. Derfor handler spørgsmålet ikke blot om, hvad AI kan – eller ikke kan – men om hvordan kunstig kunnen indgår i og forandrer menneskeligt arbejde samt de organisationer og sociale relationer, det anvendes indenfor.

Artiklerne i dette temanummer undersøger netop sådanne spændinger og transformationer på tværs af professioner, sektorer og analytiske perspektiver. Samlet peger de på, at AI ikke alene udfordrer eksisterende arbejdsformer, men også fordrer genovervejelser af, hvad kunnen, ekspertise og faglighed overhovedet er, samt hvordan samfundsproblemer i stigende grad formes i lyset af de løsninger, som AI muliggør og afgrænser – og hvem der får lov til at definere dem.

Agnete Meldgaard Hansen og Annette Kamp indleder nummeret med artiklen "Etisk arbejde i fremtidens sundhedssektor – om professionelt engagement, viden og ansvar i arbejde med AI 'in the making'". Artiklen undersøger, hvordan sygeplejerskers arbejde ændres, når AI-baserede teknologier til overvågning, diagnostik og behandling af patienter på afstand introduceres i sundhedsvæsenet. Med et STS-inspireret blik og gennem et etnografisk casestudie af afprøvningen af et AI-baseret fjernmonitoreringssystem på en subakut afdeling viser forfatterne, hvordan sygeplejerskerne skaber, fortolker og supplerer dataficeret viden om udskrevne patienter. Artiklen peger på det ofte usynlige 'etiske arbejde', der opstår, når sygeplejerskerne skal balancere ansvar, omsorg og usikkerhed — for eksempel i form af en 'blid overvågning' af patienter, som i princippet er raske, men stadig følges på afstand. Dermed viser artiklen, hvordan AI rykker grænserne for faglighed, ansvar og beslutningstagning i fremtidens sundhedssektor.

Jørgen Burchardts artikel "Chauffører under overvågning" tager udgangspunkt i et billede, som læsere af TfA's temanummer om algoritmisk styring (3/2022) vil genkende: madbuddet på cyklen med blikket låst til telefonen var også her et nøgleeksempel (se Kusk et al., 2022). Men hvor det tidligere nummer primært belyste platformsøkonomiens aktuelle former, bevæger Burchardt sig bagud i tid for at historisere fænomenet. Europæisk vejgodstransport har en over hundrede år lang udviklingshistorie fra mekaniske fartskrivere i 1930'erne til nutidens satellitbaserede og netværksforbundne 'smarte' systemer. Artiklen fortæller historien om den gradvise sammensmeltning af tid (køre- og hviletid), rum (ruter, zoner, grænsepassager) og data i én fælles digital infrastruktur.

Burchardts centrale argument er, at staten *ikke* primært er ekstern regulator af algoritmisk ledelse, men dens arkitekt. Det er EU og nationale myndigheder, der via forordninger og tekniske standarder har designet de datastrukturer, som virksomhederne efterfølgende har bygget deres logistikstyring oven på. Magten udøves ikke gennem direkte instruktion, men er indlejret i selve de systemer, som alle aktører er afhængige af og forpligtede til at bruge. Det vil sige, at de samme systemer, der skal sikre chaufførernes rettigheder og trafiksikkerheden, også bliver redskaber for intensivering og selvdisciplinering. Historien fra transportsektoren minder os om, at algoritmisk ledelse er en strukturel transformation med lange rødder, og rejser spørgsmål om statens rolle som designer af styringssystemer. Det er spørgsmål, der er mindst lige så uafklarede i sundhed, uddannelse og socialforvaltning, som de længe var i transportsektoren.

Mark Friis Hau har skrevet artiklen ”Kompetencer, tempo og fordeling: Generativ AI og den kompetencebaserede forhandlingslogik i den danske model”, der går i dybden med, hvordan henholdsvis arbejdsgivere og arbejdstagere politisk forholder sig til generativ kunstig intelligens’ (GenAI) betydning for fremtiden på det danske arbejdsmarked. Artiklens centrale pointe er, at selv om implementeringen af GenAI i høj grad formes af eksisterende arbejdsmarkedsinstitutioner, kan GenAI på sigt udfordre de selvsamme institutionelle forudsætninger, som den danske model er baseret på. Hau diskuterer gennem en kritisk analyse af henholdsvis anbefalingerne fra Lønmodtagernes AI-panel og Dansk Industris positionspapir ”AI for alle”, hvilke udfordringer, den kompetencebaserede forhandlingslogik i den danske model potentielt set står overfor, samt hvordan arbejdsmarkedets parter forholder sig til disse potentielle udfordringer i deres politiske udspil. Gennem en diskussion af internationale teoretiske og empiriske studier identificeres tre strukturelle udfordringer: For det første en potentiel udligning af kompetenceforskelle mellem nyansatte og erfarne medarbejdere, hvilket kan blive en udfordring for kompetencebaseret lønforhandling og på sigt også hæmme arbejdsgivernes incitament til investering i efter- og videreuddannelse. For det andet en tempofortælling, hvor kravet om stigende tempo i omstillinger potentielt truer de forhandlingsprocesser i den danske model, hvorigennem kompetencer prissættes. Den tredje og sidste udfordring er spørgsmålet om, hvordan produktivitetsgevinster ved GenAI skal fordeles. Trods disse potentielle udfordringer peger den empiriske analyse på, at arbejdsmarkedets parter i vid udstrækning oversætter GenAI til velkendte institutionelle rammer og i mindre grad forholder sig til de strukturelle udfordringer, GenAI kan påtvinge parterne. Samlet peger artiklen på, at GenAI ikke blot påvirker fremtidens arbejdsopgaver, men også de institutionelle rammer for lønforhandling, arbejdsforhold og kompetenceudvikling, hvilket stiller nye krav til arbejdsmarkedets parter.

Artiklen ”Administration med algoritmer: Autonomi og kompetencekrav ved brug af store sprogmodeller i dansk offentlig administration” af Jonathan Hermansen, Rasmus Bergmann og Niels Rasmussen er baseret på et kvantitativt studie blandt 620 medlemmer af HK Stat, der arbejder som administrative medarbejdere i staten. En central pointe i artiklen er, at lokal organisering og arbejdsdeling har betydning for, hvordan medarbejderne oplever muligheder og begrænsninger i udøvelsen af deres profession og autonomi i arbejdsprocesserne, når AI implementeres i det daglige arbejde. Gennem en latent klasseanalyse af spørgeskemabesvarelser om barrierer i anvendelsen af AI i arbejdet, identificerer forfatterne fire forskellige medarbejderprofiler: forsigtige optimister, nysgerrige pragmatikere, erfarne kritikere og skeptiske afvisere. Profilerne illustrerer på forskellige måde, hvordan implementeringen af AI i den statslige administration er afhængig af lokale forhold og ledelsespraksisser. Analysen peger på, at organisatorisk støtte og klare retningslinjer for brugen af sprogmodeller hænger sammen med bedre muligheder for professionel autonomi og kompetenceudvikling, hvorimod manglende organisatorisk støtte og uklare rammer opleves som en begrænsning. De fire profiler repræsenterer især forskelle i de oplevede barrierer. Godt halvdelen af deltagerne kategoriseres som ’nysgerrige pragmatikere’, der er kendetegnet ved

i særlig grad at mangle indsigt i brugen af AI og ved ikke at kunne få den nødvendige organisatoriske støtte. Dette understreger behovet for opkvalificering af medarbejderne i forbindelse med implementeringen af AI i daglig praksis. De øvrige profiler oplever andre barrierer, hvilket peger på forskellige udfordringer i implementeringen af AI. Samlet bidrager artiklen med indsigt i, hvilke forhold der er centrale for at understøtte en velfungerende implementering af AI i den statslige administration.

Med afsæt i kvalitative interviews og en regional spørgeskemaundersøgelse, undersøger Hjarnø, Schmidt, Eskildsen og Mikkelsen i artiklen "Når arbejdsvilkår udfordrer faglighed og trivsel" sammenhængen mellem belastende arbejdsvilkår, udbrændthed og *forråelse*. Forråelse beskriver det fænomen, at professionelle gradvist bliver kyniske og distancerede i mødet med borgerne. Artiklens centrale argument er, at forråelse ikke er en individuel moralsk skavank, men en kollektiv mestringsstrategi, som udvikles når socialrådgiverne er under pres. Forråelsen er således et symptom på høje sagstal, modstridende krav og følelsesmæssig udmattelse. Knap 77 % af respondenterne viste tegn på arbejdsrelateret udbrændthed, og socialrådgiverne er selv bevidste om, at galgenhumor i personalestuen er et pusterum, der også kan være på grænsen til forråelse. Artiklen argumenterer for strukturelle greb frem for individfokuserede trivselstiltag og leverer hermed også en vigtig kontekst for temanummerets spørgsmål om AI: beslutningsstøttesystemer i socialforvaltningen introduceres i et arbejdsmiljø, der allerede er under alvorligt pres – og hvor det faglige skøn er det første, der slides ned.

Perle Møhl undersøger i den forskningsbaserede debatartikel "At se kræft", hvad der sker med faglig ekspertise, når AI introduceres i brystkræftscreening. Med udgangspunkt i deltagerobservation i en mammaradiologisk enhed viser hun, at radiologernes ekspertise er langt mere end mønstergenkendelse: det er en kropsligt forankret evne til at bære en levende visuel erindring af mistænkelige fund ind i den kliniske undersøgelse, hvor hændernes palpering korresponderer med øjnenes hukommelse. Radiologerne har udviklet et 'haptisk syn', som Møhl kalder det, "der er analytisk og omsorgsfuldt på én og samme tid". AI-systemet ser på en fundamentalt anden måde: isoleret, todimensionalt og uden adgang til historik, kontekst eller kliniske data. AI-systemet sorterer screeningerne i risikoniveauer og afgør dermed, om de læses af én eller to radiologer. Radiologer under specialisering må kun optræde som den ene af to læsere, og læser derfor kun de billeder, AI'en har vurderet som mellem- eller højrisiko. De ser ikke de mange normale screeninger, der udgør størstedelen af materialet og selve grundlaget for at udvikle det mammaradiologiske syn: man lærer at se det usædvanlige ved at have set det sædvanlige tusindvis af gange. Dette giver et paradoks i uddannelsen: når AI sorterer screeningerne, og radiologer under specialisering kun eksponeres for høj- og mellemrisiko-billeder, mister de den brede kalibrering mod det normale, der er forudsætningen for at se det usædvanlige.

Temanummeret rundes af med et debatindlæg fra HK Stat, som opfordrer til, at implementeringen af AI i den offentlige sektor bør tage afsæt i forskningsbaseret viden og konkrete erfaringer fra praksis. I debatindlægget fremhæver HK Stat, hvordan tidligere digitaliseringstiltag i det offentlige har været ledsaget af besparelser og organisatoriske forandringer – før teknologierne har været fuldt implementeret – drevet af forventninger om rationaliseringsgevinster. Deres ærinde er ikke at modarbejde indførelsen af AI, men en opfordring til, at forandringer bliver implementeret i en rækkefølge, hvor omorganiseringerne følger efter en vished om, at AI-løsningerne fungerer efter hensigten. Dermed peges der i debatindlægget på behovet for en mere vidensbaseret og erfaringsnær tilgang til implementeringen af AI. Desuden fremhæver HK Stat, at implementering af AI bør gå hånd i hånd med opkvalificering af personalet, hvis gevinsterne ved AI-løsningerne skal realiseres fuldt ud. Debatartiklen er udtryk for HK Stats holdninger og synspunkter. Redaktionen af temanummeret kan ikke tages til indtægt for disse.

Automatisering af opgaver i arbejdet er blot ét af de områder, hvor mere eller mindre avanceret teknologi forandrer processer og organisationer samt forrykker – og i nogle tilfælde endda udfordrer eller kompromitterer – relationer og individuelle og kollektive identiteter. Automatisering som sådan – forstået som indførelse af teknologier, der kan udføre mere eller mindre komplekse arbejdsopgaver – går tilbage til industrialiseringen og har løbende været genstand for social-, arbejdslivs- og organisationsforskning. Systemer baseret på mønstergenkendelse og automatiseret klassifikation finder vi allerede i 1950'ernes hulkort-teknologier og i beslutningssystemer fra 1970'erne og frem. Men med udviklingen af avancerede sprogmodeller, der i sig selv er baseret på mønstergenkendelse i menneskelig tekst og tale, er kunstig kunnen rykket helt frem i bl.a. samfundsvidenskabelige og uddannelsesmæssige diskussioner, fordi de i så høj grad udfordrer vores forestillinger om menneskelig kunnen, erkendelse, viden og kreativitet – og, i sidste instans, hvad det vil sige at være menneske.

Et af de spørgsmål, vi med dette nummer ønsker at anspore til debat om, er, hvad der sker, når samfundsmæssige og organisatoriske problemer i stigende grad forstås og afgrænses ud fra de løsninger, som AI og algoritmiske systemer kan arbejde med og kapere. For menneskeliv og arbejdsprocesser består af langt mere, end hvad der lader sig omsætte til data, kategorier og målbare mønstre og tal. Hvis de automatiserede løsninger dikterer og sætter rammerne for, hvilke problemer der overhovedet kan identificeres og håndteres, indsnævrer vi kraftigt forståelsen af, hvad det vil sige at være et arbejdende menneske og del af et arbejdsfællesskab.

*Perle Møhl, Rasmus Juul Møberg, Jakob Krause-Jensen & Sisse Malene Frydendal Grøn
Temareaktion*

Referencer

Kusk, K., Duus, K., Hansen, S. S., & Floros, K. (2022). Det usynlige menneske i platformsarbejde – en kvalitativ undersøgelse af algoritmisk ledelse. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 24(3), 28-42.