



INTELLIGENS PÅ ARBEJDE

TROOPER

WWW.TROOPER.DK

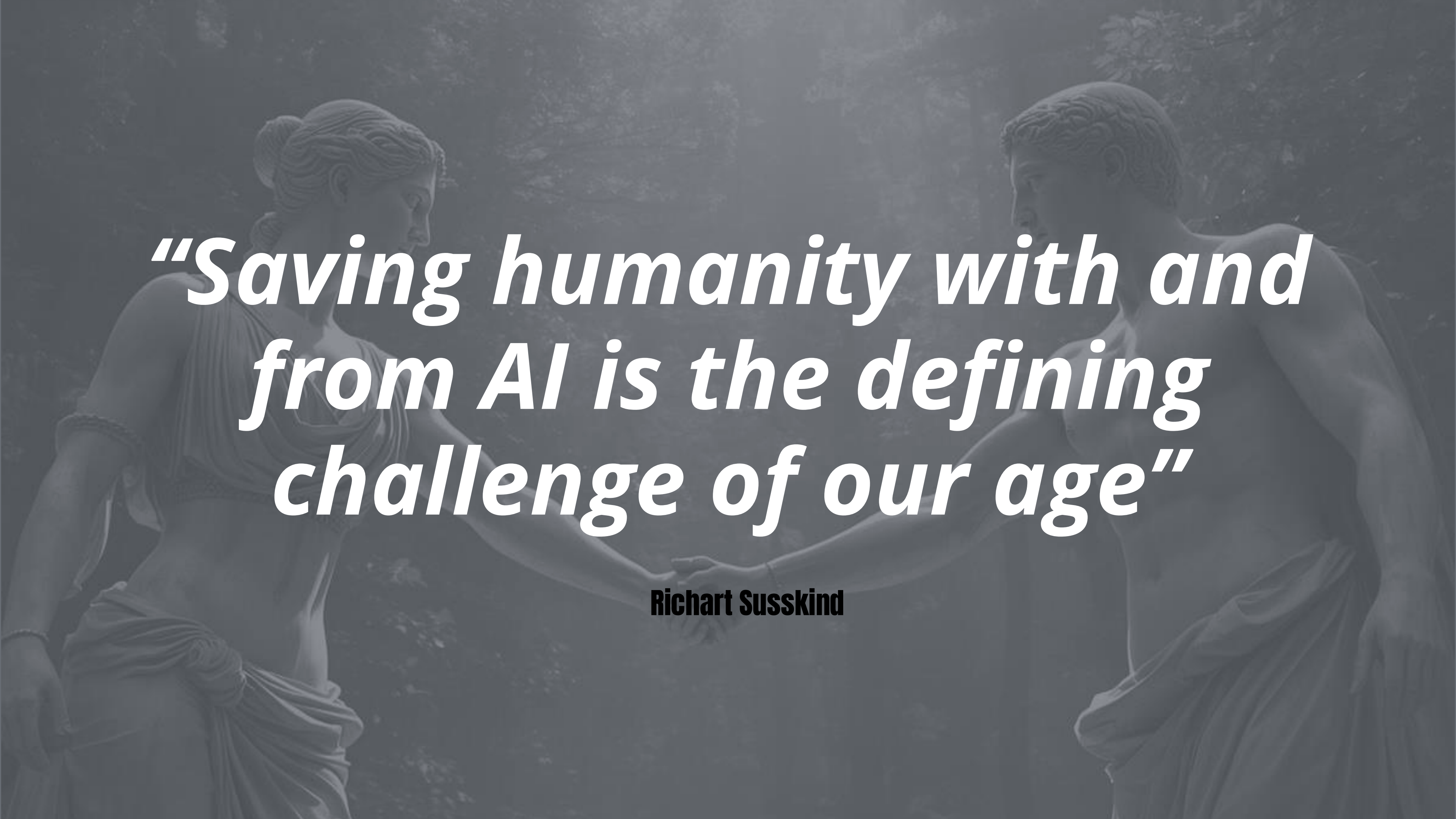
2026

OM MIG

- 20+ års erfaring med ledelse og digitalisering af kommunikation og marketing
- Tidligere kommunikationschef i Klima- og energiministeriet og CMO på Gyldendals Forlag.
- Indehaver af Trooper siden 2019: Rådgiver om AI i kommunikation, marketing, branding og ledelse
- Programchef for det nationale partnerskab AI-kompetencepagten i Digital Dogme.
www.digitaldogme.dk







“Saving humanity with and from AI is the defining challenge of our age”

Richard Susskind

FAGLIGHED I EN AI-TID

PROCES

Legitimitet

Hvorfor er dette den
rigtige måde at løse
opgaven på?

PURPOSE

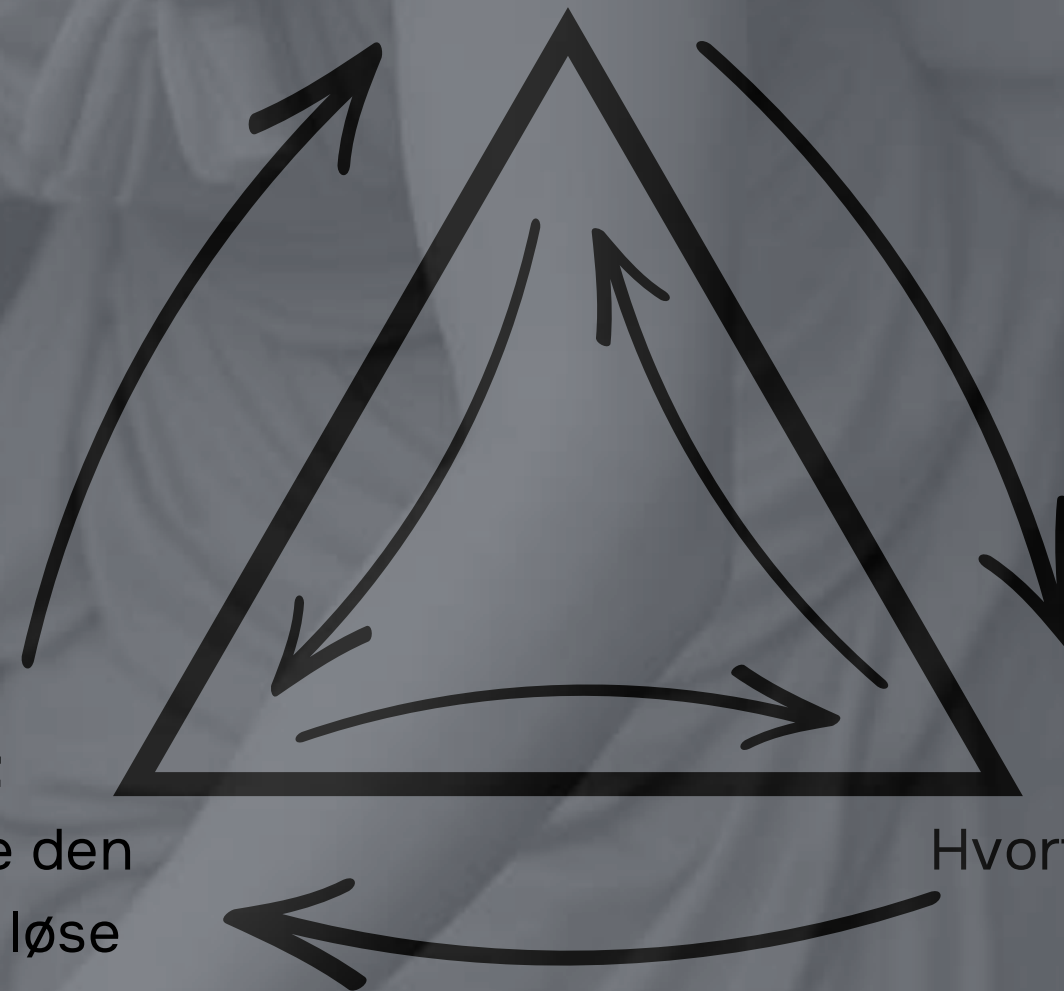
Mening

Hvorfor gør jeg dette arbejde?

Kvalitet

Hvorfor er dette output
det rigtige ?

PRODUCT



© Loa Brix, Trooper

NÅR ARBEJDET FORSKYDES

KONTEKSTTRAPPEN

REGELBASERET

Regler, kriterier,
mønstre

FORTOLKENDE

Vurdering, skøn og
begrundelser

SITUATIONSBESTEMT

Relationer, timing
og konsekvenser

RETNINGSSÆTTENDE

Rammer, principper
og strategiske
beslutninger

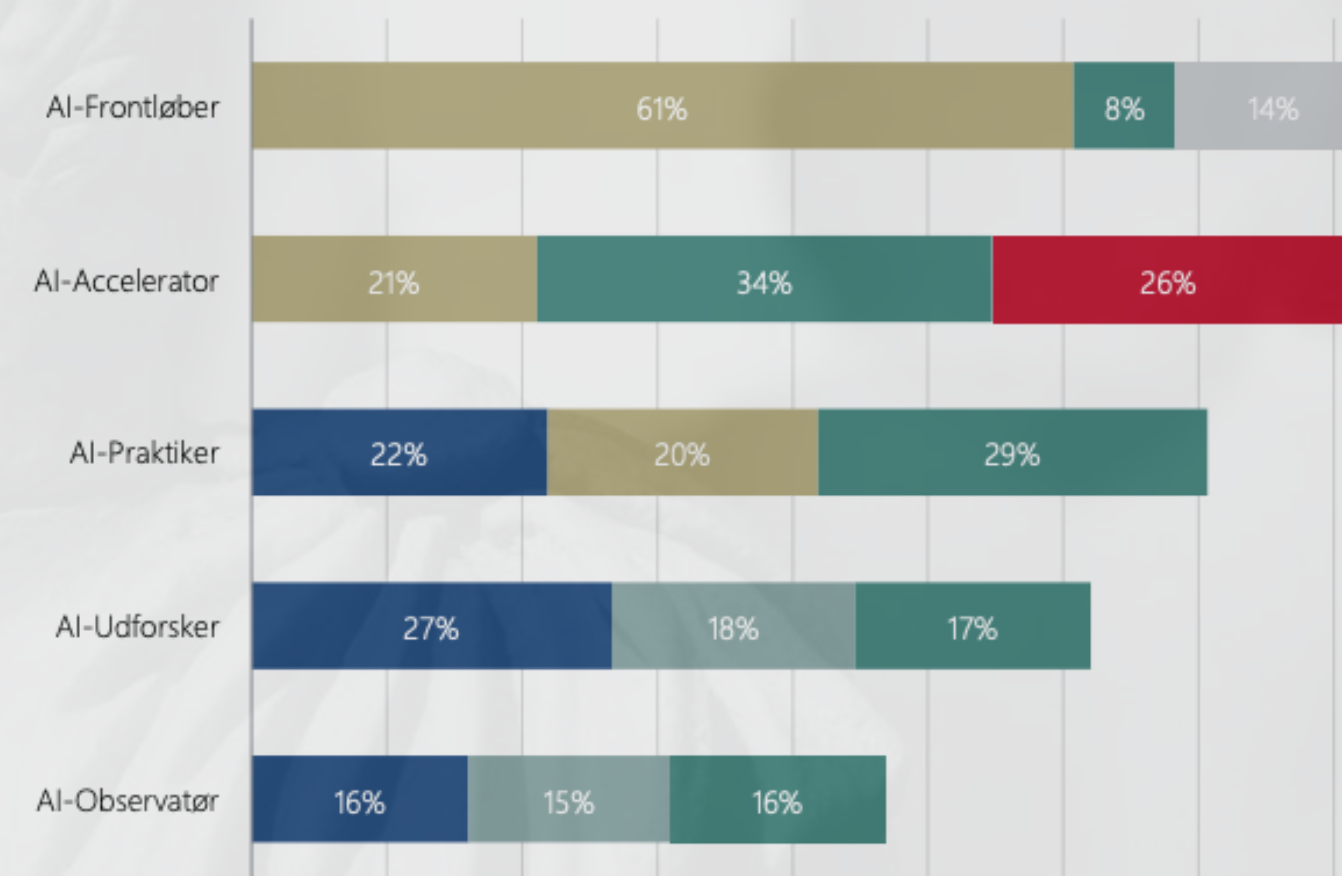
DE VÆSENTLIGSTE BARRIERER FOR AI- MODENHED

H33
ECONOMICS

**DIGITAL
DOGME**

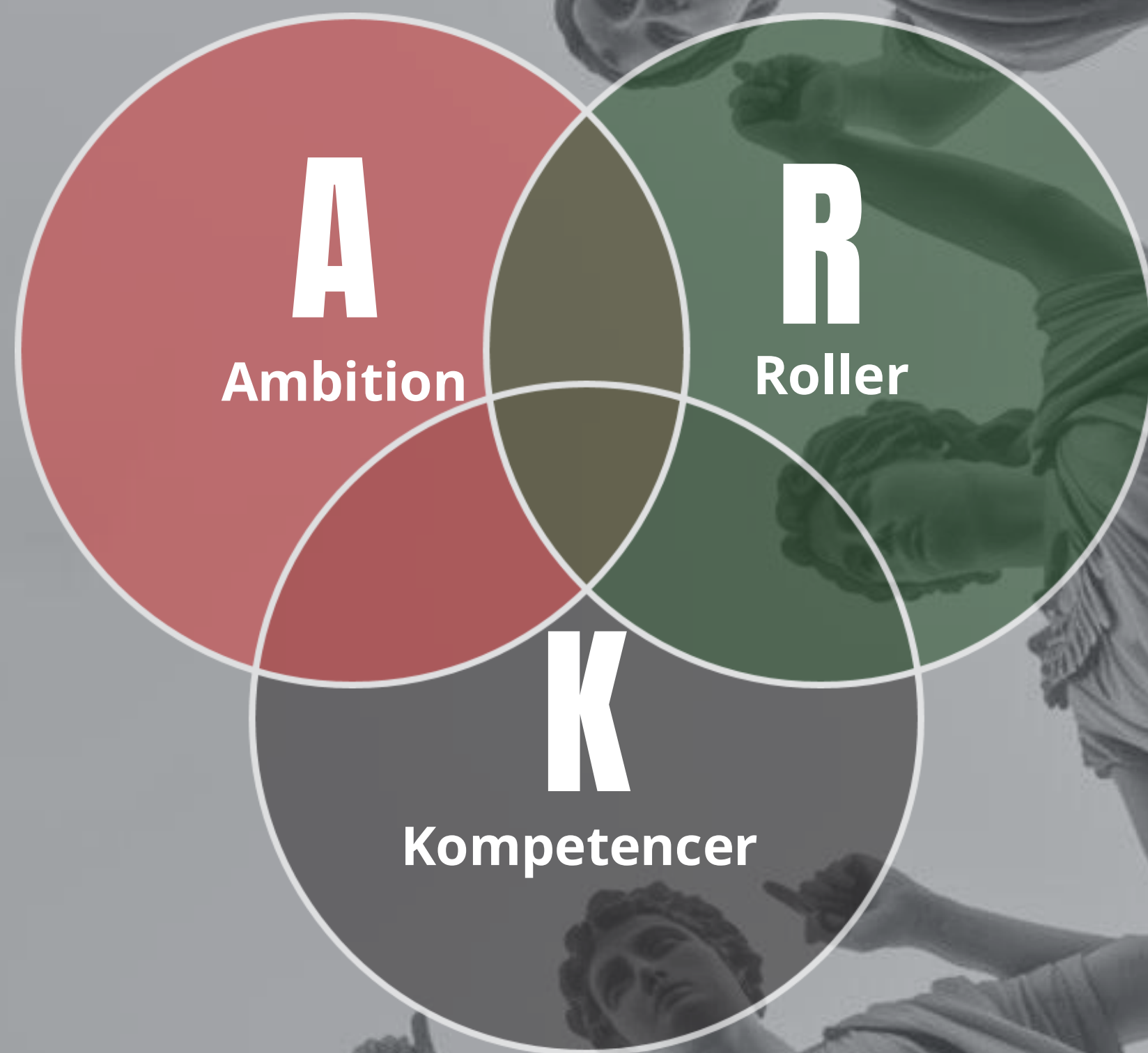
HK
DANMARK
SAMMEN
ER DU
STÆRKERE

- Manglende strategisk retning
- Utilstrækkelige kompetencer hos medarbejderne
- Fravær af tryk og eksperimenterende kultur
- Utilgængelige AI-værktøjer
- Utilstrækkelige lærings- og udviklingsmuligheder
- Manglende styr på lovgivning og compliance



N = 988. Respondenter, som har svaret "Ved ikke" til spørgsmålet: "Hvordan vil du beskrive anvendelsen af AI i din virksomhed/organisation?" er frasortet.
Note: Andelen afspejler den relative vægtning af barriererne fordelt på AI-modenhedsniveau. Figuren afspejler de tre største barrierer for hver gruppe.

DEN INTELLIGENTE ORGANISATION



FIND DEN AMBITION DER ER DEN RETTE FOR JER

A

POTENTIALE

Hvilke nye
territorier åbner
AI for vores
organsiation?

IDENTITET

Hvordan forbliver
vi tro mod vores
DNA, når vi
bevæger os ind i
disse territorier?

FRAVALG

Hvad er vi indstillet
på at give afkald på
for at bevæge os
ind i disse
territorier?

DEFINER HVILKE ROLLER AI SKAL HAVE

R

KVALITET ER SITUATIONSBESTEMT

AI SOM SAMSKABER

AI SOM STØTTE

LAVT KONSEKVENSNIVEAU

HØJT KONSEKVENSNIVEAU

AI SOM SUBSTITUTION

AI SOM FORSTÆRKER

KVALITET KAN STANDARDISERES

PRIORITÉR KOMPETENCE- UDVIKLING

K

Dataindsigt 1

Kritisk
AI-forståelse 2

Kommunikation om
AI og anvendelse 3

Implementering og
forankring af AI 9

Understøtte
ansvarlig AI-praksis 10

AI forståelse



AI forvaltning



AI brug



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

PRIORITÉR KOMPETENCE- UDVIKLING

Kender

1

Kender kompetencen og dens formål. Kan genkende eksempler og følge etablerede praksisser.

Forstår

2

Kan anvende kompetencen i egen kontekst. Kan vurdere og forklare sine valg.

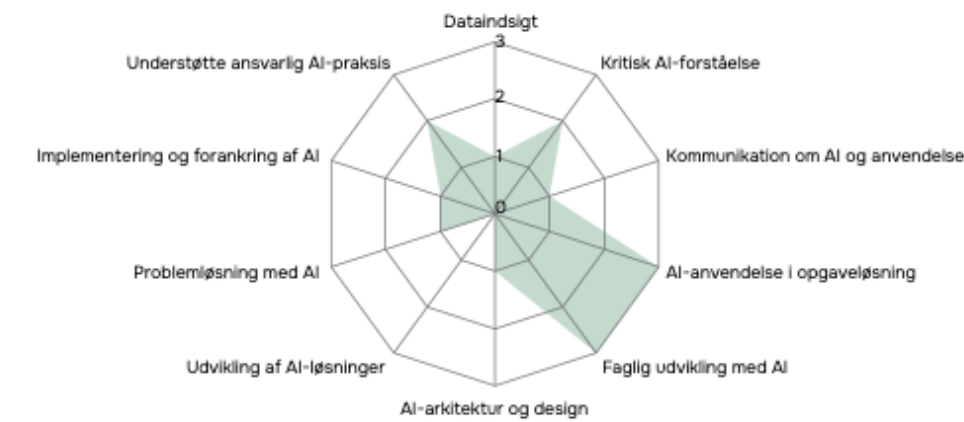
Behersker

3

Kan anvende kompetencen strategisk og skabe nye løsninger. Guider og inspirerer andre.

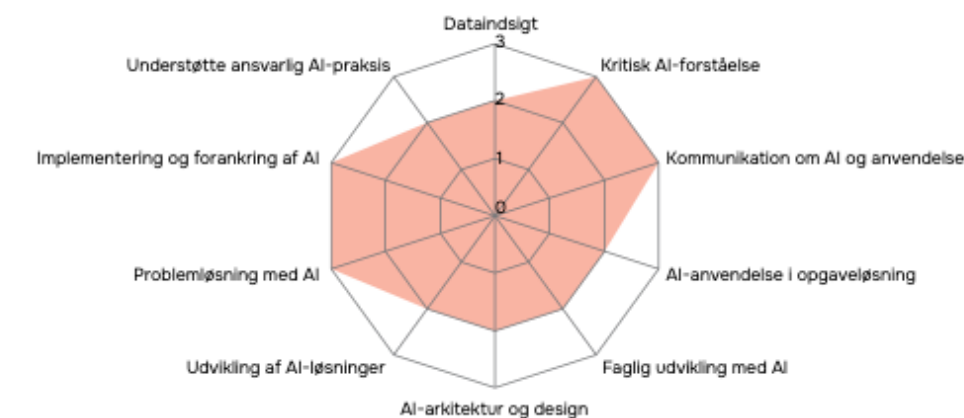
Digital generalist

Medarbejderen, der bruger AI som værktøj i sit daglige arbejde og skal forstå teknologien nok til at anvende den ansvarligt og effektivt. Kompetenceprofilen har overvejende vægt på Kender- og Forstår-niveau, med fokus på AI-forståelse og AI-brug.



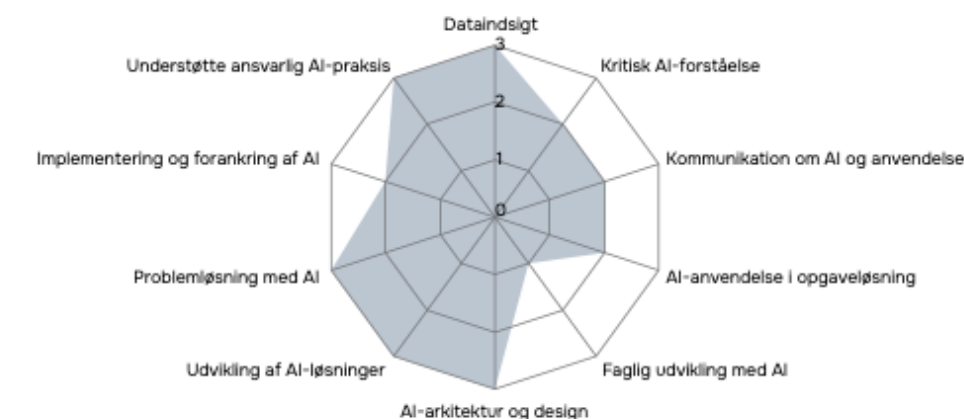
Digital integrator

Medarbejderen, der bygger bro mellem teknologi og forretning, faciliterer implementering og sikrer, at AI bliver forankret i organisationen. Kompetenceprofilen er bred på tværs af alle fire domæner, med særlig vægt på kommunikation, implementering og ansvarlig praksis.



Digital specialist

Medarbejderen, der arbejder dybt med udvikling, arkitektur eller avanceret anvendelse af AI. Kompetenceprofilen går i dybden på udvalgte kompetencer, særligt inden for AI-udvikling, med mestring på Behersker-niveau.

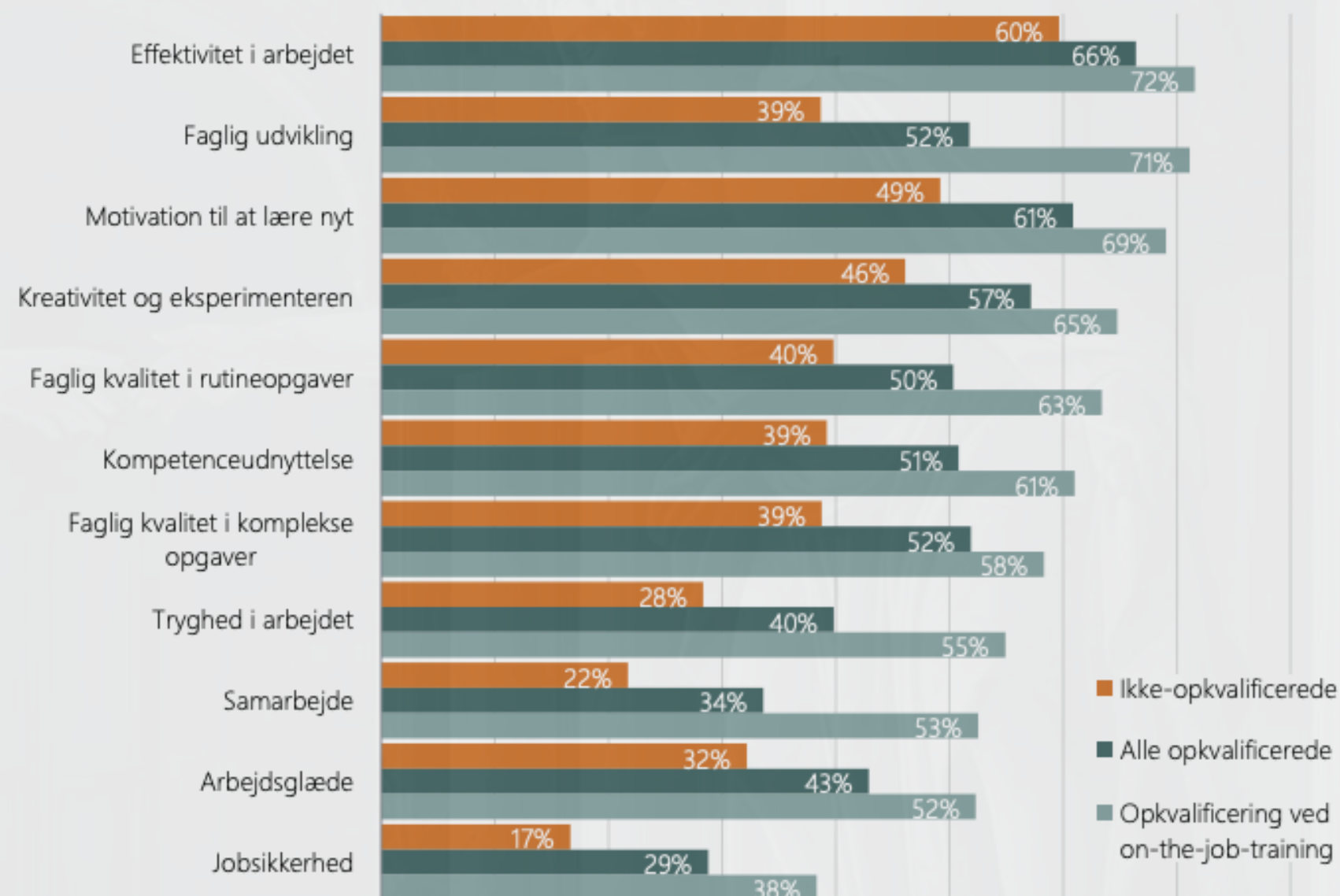


KOMPETENCE- UDVIKLING ØGER POSITIV IMPACT AF AI

HBS
ECONOMICS

**DIGITAL
DOGME**

HK
DANMARK
SAMMEN
ER DU
STÆRKERE



N=888 (Ikke-opkvalificerede), N=483 (Alle opkvalificerede), N=77 (Opkvalificering ved on-the-job-training). Værdiskabelsen er kun opgjort for respondenter, som anvender AI. Respondenter, som har svaret "Ved ikke" er frasorteret for hvert værdimål.