

# Nordic learning & skills trends 2026

## Grith Kemnitz



Head of Learning  
gk@golearn.dk

## Flemming Serritzlew



Head of Customer Success  
fs@golearn.dk

## Agenda

Hvem er GoLearn

Om Nordic learning & skills trend rapport

Udvalgte resultater fra rapporten

Spørgsmål

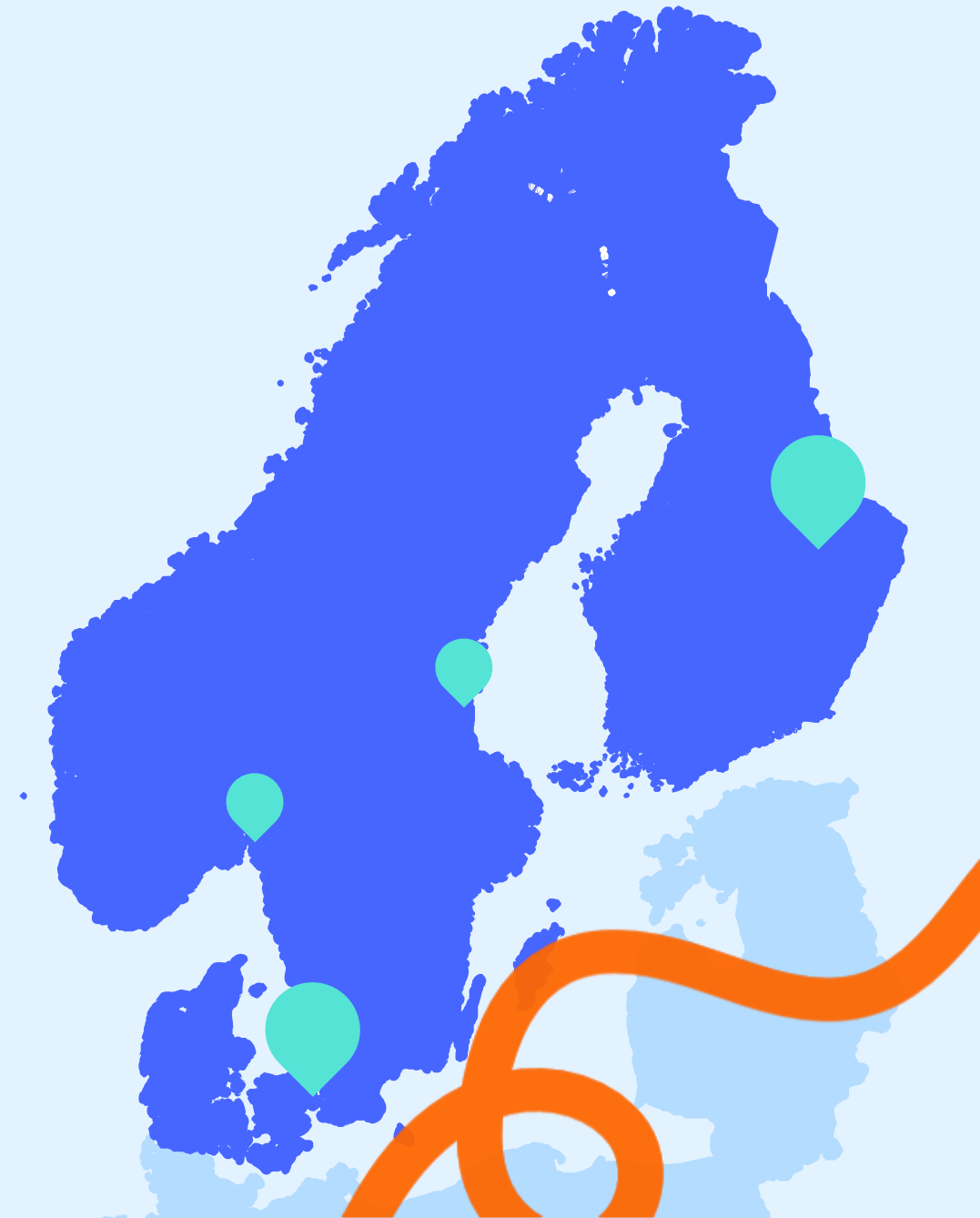
# Vores fundament og historie er **opgraderet**

GoLearn blev grundlagt i 2017 med et enkelt mål: at tage kampen op mod kedelig intetsigende e-læring.

Det startede med 12 kurser og en ambition om at gøre læring mere motiverende og tilgængelig for alle. Kort efter rejste GoLearn 10 mil. kroner i ekstern kapital og fik et stærkt hold af investorer med ombord heriblandt investoren Martin Thorborg, der bidrog med både erfaring og energi til at løfte GoLearn til det næste step.

Siden 2023 har GoLearn været en del af Eduhouse – Nordens førende læringspartner. Sammen gør vi læring forretningskritisk: den viden, der holder organisationer sikre, konkurrencedygtige og klar til fremtiden

**GoLearn er mere end en kursusudbyder.** Vi er din læringspartner, som hjælper dig med at gøre læring til en del af hverdagen og ikke bare en opgave på to-do-listen.



GoLearn

Eduhouse

# Nordens førende læringspartner for forretningskritiske kompetencer

Vi hjælper organisationer med at forblive compliant, reducere risiko og styrke deres konkurrenceevne gennem målrettet digital læring.

Med GoLearn får jeres medarbejdere den viden, der gør jer produktive, fremtidssikrede og klar til fremtidens krav.

# Vores styrker



## Forretnings- kritisk læring

Læring, der holder organisationer sikre, compliant og klar til forandring.

## Partnerskab & delt ansvar

Vi bliver ved – fra udrulning til adoption – for at sikre reel effekt.

## Skalerbar, kvalitets læring

Udviklet med førende specialister og designet til målbare resultater.

## Nordisk styrke, lokal indhold

Én nordisk partner – med lokalt tilpasset læring

# Om rapporten

Ledere og medarbejdere i Danmark, Finland, Sverige og Norge

Fokus:

- De vigtigste kompetencer
- De største kompetencegab
- AI-transformationen

Vi sender rapporten efterfølgende



# Udvalgte resultater fra rapporten

96% af lederne og 88% af medarbejderne mener at  
**kompetenceudvikling er temmelig/meget  
vigtigt**

# De fleste medarbejdere oplever støtte fra lederen.

Men for 36% er den ustruktureret

# 1 ud af 4

medarbejdere oplever læringskulturen som reaktiv eller svag



# Tiden

**er den største barriere for AI-kompetenceudvikling**

Mener 66% af lederne og 53% af medarbejderne





**80 %**

**af medarbejderne anvender det lærte inden for få uger**



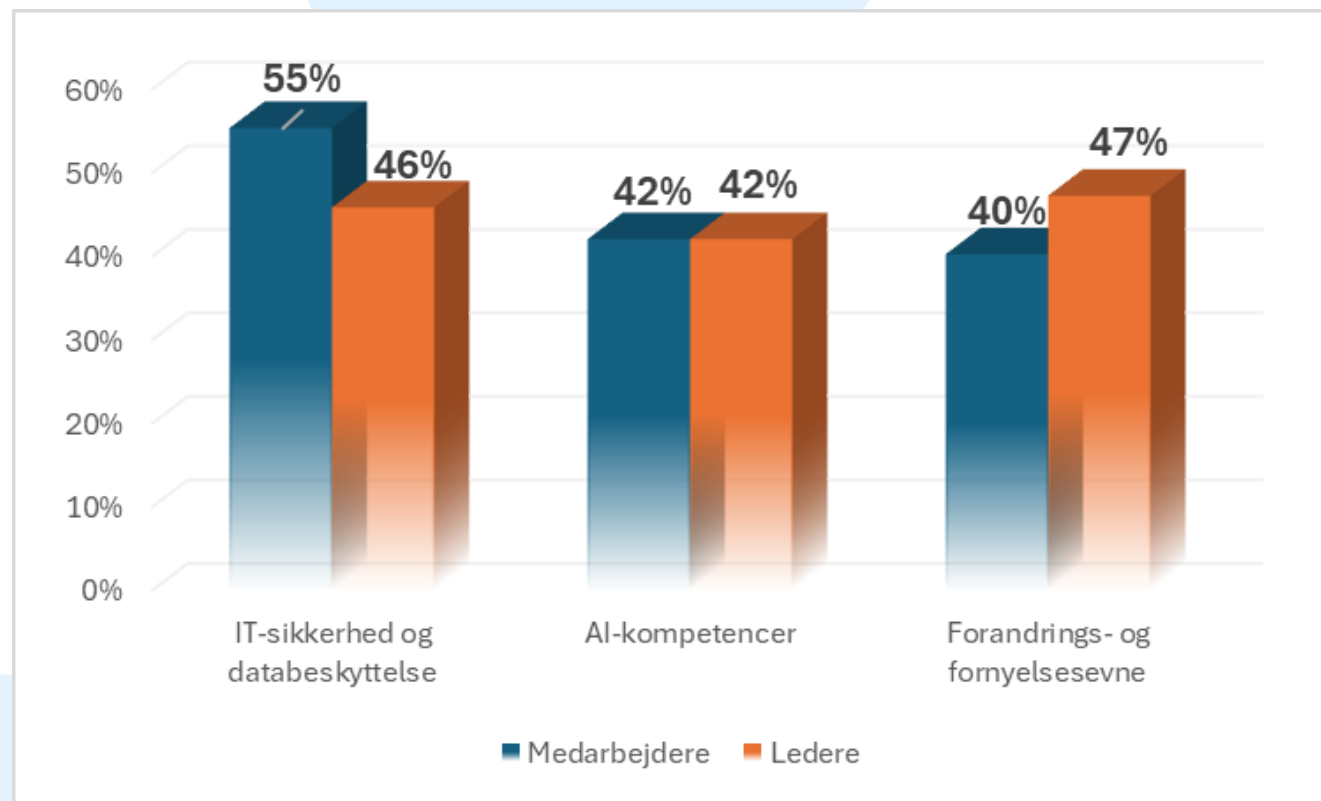
# GoLearn

part of **eduhouse**

Vi er tilbage om lidt.

## De mest forretningskritiske kompetencer er:

*Vi vil gerne udvikle vores AI-kompetencer, men det sikkerhedsmæssige skal være på plads og en plan for forandringer*



## Det største kompetencegab på AI færdigheder er:

- **49,1 %** af lederne peger på AI-kompetencer som det område, hvor de ser de største mangler i deres organisation og **38,2 %** af medarbejderne.

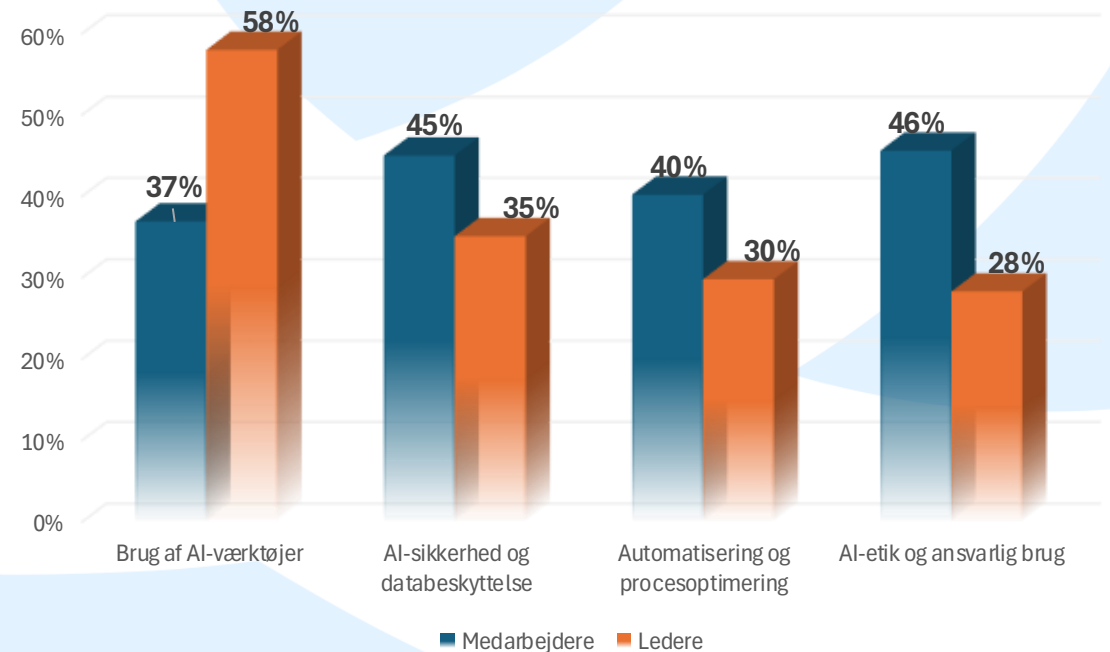
*Samlet set kan det konkluderes, at selvom værktøjerne er rullet ud, er den systematiske opbygning af kompetencer ikke fulgt med, hvilket efterlader organisationerne i en sårbar position bl.a. da **46 %** af medarbejderne føler sig direkte usikre på deres egne AI-færdigheder.*


**79 % af medarbejderen anvender AI, men som nævnt føler næsten halvdelen sig i usikre på færdigheder og 61 % af lederne vurderer medarbejdernes samlede AI færdigheder som værende svage.**

*Dette skaber en risiko for en "AI-værdiboble", hvor teknologien tages i brug, men uden de nødvendige færdigheder til at omdanne det til reel forretningsværdi.*

## Hvad er de vigtigste AI kompetencer?

*Resultaterne viser, at IT-sikkerhed og etik kan være en hindring for medarbejderne til at gå yderligere i gang med brugen af AI.*





**Over halvdelen af både ledere (59 %) og medarbejdere (53%) føler sig dårlig forberedte på AI transformationen. Samtidig oplever kun 41 % af lederne og 47 % af medarbejderne, deres organisation som værende "godt forberedt".**

*Konklusion: Der er en kløft mellem den hastighed, teknologien rulles ud med, og organisationernes reelle evne til at håndtere og udnytte den,*



# Opsummering

Teknologiens udvikling kan ikke bremses, og implementering af specielt AI værktøjerne kan ikke udskydes længere.

## Konklusioner:

På tværs af resultaterne ser vi det samme mønster: Viljen til læring er høj, og læring bliver faktisk brugt. Men den er ikke altid sat i system. Så den centrale opgave fremadrettet er ikke at skabe mere læring – men at gøre den mere struktureret, synlig og prioriteret i hverdagen.

Udbredelse og udvikling af AI værktøjer læner sig op af ovenstående resultater. Mange medarbejderne anvender AI i hverdagen, men ledelsen vurderer kompetencerne som svage.

Der skal først styr på sikkerhed og etik før der kan arbejdes med den adfældsændring det kræver at få succes med AI værktøjer.

AI parathed kræver en adfældsændring ikke en digitalisering.

