

ITD skaber værdi for forretningen nu og i fremtiden

Digitale kompetencer



AS-IS Vi opnår ikke de fulde gevinster ved lancering og brug af nye digitale værktøjer pga. manglende viden. Derudover introduceres nye værktøjer samt opdateringer i et hastigt tempo, så de traditionelle "one-size-fits-all" læringsmetoder ikke længere er tilstrækkelige. Undervisningen i banken er desuden meget varieret, og der mangler ejerskab for læring. For nogle leders vedkommende omfatter deres strategier ikke digitalisering.	TO-BE Forankring af nye digitale værktøjer prioriteres i alle relevante projekter, så vi høster gevinsterne. Fordele og gevinster skal være tydeligt, så medarbejderne har lyst til at lære nyt og ændre adfærd. Ansvar for læring er klart, og der er etableret en organisering omkring udvikling af kompetencer, inklusive en central læringsplatform. Lederuddannelse skal også fokusere på at udvikle digital forestillingskraft (det er en kompetence), så forretningsstrategier i højere grad kobles til digitale muligheder.
---	---

Konkrete tiltag/projekter for at nå TO-BE	Kommentar	Ansv. i ITD	Godkender	Tidshorisont
1. Organisering, samarbejde og ansvarsfordeling mellem VS-PO, SEKOS og ITD for læring inkl. etablering af en læringsplatform samt kursuskatalog. SEKOS har tidligere udviklet et læringskoncept, som vi kan tage afsæt i.	Learning modulet i det nye HR-system kan bruges som læringsplatform. HR opstarter arbejdsgruppe.	BMS	LBOE	Opstart marts 2025
2. Udarbejde et ITD Kursuskatalog	Arbejdet fortsætter i den tværgående arbejdsgruppe og i et fælles katalog	BMS (CKC, TAS)	MFL	Q1 2025
3. Pilotprojekt for ledere om digital forestillingskraft. Formålet er at opbygge dén kompetence, så ledere tænker digitalisering ind i forretningsstrategier.	Pilotforløb med 4 ledere er startet op.	MFL (BMS)	ITD/HR	Oktober 2024 – marts/april 2025 Afsluttet
4. Bankens nye principper om forandringsledelse tages i brug ved alle it-projekter fx ved udrulning af Copilot M365 bredt i banken. Afhænger af resultat af Organisationsudvalgets (OU) pilot og beslutning om next step.	KIP er med i OU's pilotprojekt. og har fået en værktøjskasse samt mulighed for sparring med ekstern forandringskonsulent.	AST (M365 BMS (KIP)	HR	I gang
5. Vejledning og tips & tricks (nuværende vejledninger og organisering i området "Din digitale arbejdsplads" på dn intra trænger til en opdatering). Tænk det ind i kursuskataloget.	Ny struktur (informationstræ) kan udarbejdes ifm. projekt nyt intranet? Det som mere er noget mere forretningsgange/instrukser kan måske tænkes ind i ESDH-projektet?	BMS, AST	MFL	2. Halvår 2025
6. VS-PO opstarter forløb om digital forestillingskraft for ledere bredt i banken. Og i 2026-2027 et forløb om "Digitalt kompetenceløft"	Afhænger af resultatet fra pilotprojektet	MFL		Afventer afklaring i DN
7. Give input til indhold og organisering af "Din digitale arbejdsplads"	Skal ske ifm. etablering af nyt intranet	CKC, RIA, BMS		
8. Undersøge hvordan vi kan bruge adaptiv læring i banken		?		Afventer



Vision for digitale kompetencer

OBS! Denne delstrategi har sammenhæng til indsatsområderne 1) adoption (og måske et CoE i ITD), 2) Which-tool-when og 3) sammenhæng i systemer i delstrategien "Kommunikations og samarbejdsværktøjer"

