

Alle fortjener en digital optur:

# Anbefalingskatalog for digital opkvalificering i Danmark

Seks konkrete anbefalinger til opkvalificering af danskernes digitale kompetencer



# Indholdsfortegnelse

|   |               |
|---|---------------|
| <b>Resumé</b>   | <b>Side 3</b> |
| <b>Forord</b>   | <b>Side 4</b> |
| <b>Indledning</b>   | <b>Side 5</b> |
| Sådan er anbefalingerne blevet til  | Side 5        |
| Det mener vi med  | Side 5        |
| <b>Anbefalinger</b>   | <b>Side 7</b> |
| <b>Anbefaling 1:</b> Gør digital nysgerrighed til en fast del af arbejdslivet                             | Side 7        |
| <b>Anbefaling 2:</b> Etabler et nationalt digitalt kompetencebarometer                                    | Side 8        |
| <b>Anbefaling 3:</b> Gør digital oplæring praksisnær og tæt på medarbejdernes hverdag                     | Side 10       |
| <b>Anbefaling 4:</b> Æn samlet national indgang til digital efteruddannelse                               | Side 12       |
| <b>Anbefaling 5:</b> Etabler lokale Digi-Hubs som drivkraft for digital inklusion og praksisnær støtte 11 | Side 14       |
| <b>Anbefaling 6</b> Digital nysgerrighed skal starte i folkeskolen  | Side 16       |



# Resumé

## Anbefaling 1:

Gør digital nysgerrighed til en fast del af arbejdslivet

## Anbefaling 2:

Etablér et nationalt digitalt kompetencebarometer

## Anbefaling 3:

Gør digital oplæring praksisnær og flyt det tættere på medarbejdernes hverdag

## Anbefaling 4:

Én samlet national indgang til digital efteruddannelse

## Anbefaling 5:

Etablér lokale Digi-Hubs som drivkraft for digital inklusion og praksisnær støtte

## Anbefaling 6:

Digital nysgerrighed skal starte i folkeskolen



# Forord

Digitale kompetencer er blevet en præmis for at deltage i samfundet. For digitaliseringen former og påvirker samtlige facetter af vores liv: arbejdslivet, privatlivet og mødet med det offentlige. Derfor er det også vigtigt, at vi har de rette kompetencer til at navigere i- og deltage i det digitaliserede samfund. Men de kompetencer kommer ikke af sig selv. For mere end én million danskere føler sig begrænsede i deres digitale aktiviteter. Og det risikerer at udfordre både arbejdsmarkedets udvikling, borgernes deltagelse og tilliden til vores digitale velfærdssamfund.

Bredt set deler befolkningen den analyse. Algoritmer, Data og Demokrati-projektets seneste befolkningsundersøgelse viser nemlig, at 78 pct. af danskerne, vurderer at digitale færdigheder er en forudsætning for at være en del af arbejdsmarkedet, imens 57 pct. ønsker at forbedre deres egne digitale kompetencer. Og hos deltagerne på Digital Optur er behovet endnu tydeligere: her mener 87 pct. At digitale færdigheder er en forudsætning for at være en del af arbejdsmarkedet.

Tallene peger altså både på et voksende behov og en tydelig villighed i befolkningen til at styrke deres digitale færdigheder. Men hvordan får vi løftet danskernes digitale kompetencer i bred forstand?

Ét af de initiativer startede ved Digital Optur, som i bogstavelig forstand bragte den digitale opkvalificering ud i landet. I løbet af foråret tog Digital Optur nemlig rundt i 18 danske byer med en stor undervisningsbus, hvor de afholdte mere end 130 workshops for 2.500 tilmeldte. Foruden Danmarksturnéen har Digital Optur også udviklet en e-læringsapp, der indeholder korte, praksisnære lektioner om digitale emner, bl.a. cybersikkerhed, digitale værktøjer og kunstig intelligens. Projektets indsats, herunder i særlig grad Danmarksturnéen, bidrog blandt andet til at fordre til mere motivation for en digital opkvalificering blandt dem, der har mest brug for det.

Men hvis vi systematisk skal opkvalificere danskernes digitale kompetencer, er der behov for mere vidtrækkende indsats.

For både Digital Optur og ADD's befolkningsundersøgelse peger på en række udfordringer. Algoritmer, Data og Demokrati-projektets seneste befolkningsundersøgelse viser, at opbakningen til det digitale velfærdssamfund er faldet med 16 procentpoint siden 2023, imens vores evne til at opdage nye teknologiers brug og potentiale halter efter vores øvrige digitale kompetencer.

For at imødekomme de udfordringer er en bred partnerkreds – bestående af arbejdsmarkedets parter, uddannelsesaktører, organisationer og eksperter – gået sammen om at formulere et katalog af konkrete anbefalinger. Anbefalingerne skal inspirere arbejdspladser, institutioner og beslutningstagere til at styrke digital kompetenceudvikling på måder, der både er inkluderende og værdiskabende.

Vores ambition er, at alle danskere kan deltage i den digitale udvikling på egne præmisser – og at udfordringer kan vendes til muligheder, nervøsitet til nysgerrighed og digitale nedture til digitale opture.

Vi håber, at alle som arbejder med eller ønsker, at styrke danskernes digitale kompetencer, vil læse med. God fornøjelse.

På vegne af partnerkredsen

**mandagmorgen**

TÆNKETANKEN

**DANSK ERHVERV**

**digital optur** ✨

**TL** TEKNISK  
LANDSFORBUND

**IT** IT-BRANCHEN

**IVÆKST**

**SERVICE**  
FORBUNDET

**ADD** algoritmer  
data &  
demokrati

**DANSK**  
EL-FORBUND

**3F**  
Fagligt Fælles Forbund

**Faglige Seniorer**

**HK**

**UC ERHVERV**  
MERE END UDDANNELSE

# Indledning

Danmark er et af verdens mest digitaliserede lande. Men en betydelig del af befolkningen oplever stadig vanskeligheder ved at bruge digitale værktøjer. Digitaliseringen stiller stigende krav: på arbejdspladserne, i relationen til myndigheder og i helt almindelige hverdagsopgaver.

Hvis potentialerne ved digitaliseringen skal indfries, og vi vil bevare opbakningen til vores digitale velfærdssamfund, der siden 2023 har mistet opbakning, er det nødvendigt at sætte fokus på hvordan vi bedst, og hurtigst muligt, opkvalificerer danskernes digitale kompetencer, som både ledere, tillidsvalgte, medarbejdere og ikke mindst borgerne i vores samfund kan se sig selv i.

Det er på denne baggrund, at partnerkredsen bag Digital Optur, bestående af Algoritmer, Data og Demokrati-projektet, Dansk Erhverv, 3F, HK, Teknisk Landsforbund, Dansk El-forbund, Serviceforbundet, Faglige Seniorer, IT-Branchen, VUC Erhverv, Ivækst og Tænk tanken Mandag Morgen er gået sammen om at udforme en række anbefalinger, der sigter mod at styrke ansvarlig og værdiskabende opkvalificering af danskernes digitale kompetencer. Foruden partnerkredsen blev en række eksterne organisationer inviteret med for at bidrage med viden- deling. De organisationer er Tænk tanken DEA, Digitaliseringsstyrelsen, Digitalt Dogme, DM Digi og KL.

Anbefalingskataloget er udarbejdet som led i partnernes generelle arbejde med dagsordenen. Kataloget præsenterer seks politisk-relevante og handlingsorienterede anbefalinger, der adresserer centrale udfordringer og peger på konkrete løsninger.

Kataloget fokuserer på fire områder:

- (1) Kultur og kompetencer i arbejdslivet
- (2) Adgang og infrastruktur for læring
- (3) Social retfærdighed og digital inklusion
- (4) Tidlig styrkelse af digital nysgerrighed

## Sådan er anbefalingerne blevet til

Anbefalingerne er blevet til gennem en workshop afholdt med udvalgte aktører på området, herunder repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter, samt drøftelser i projektets partnergruppe, hvor forskellige perspektiver er blevet bragt i spil for at sikre en bred og nuanceret tilgang til emnet.

Workshoppens fundament tager også udgangspunkt i undersøgelsesresultater fra to undersøgelser om danskernes digitale kompetencer.

Første analyse er foretaget af Digital Optur, og er baseret på fire forskellige datakilder: En survey og kvalitative interviews blandt deltagere på én eller flere Digital Optur-workshops, en survey blandt den danske befolkning og data fra Digital Optur-appen fra lanceringsdagen den 25. april 2025 og frem til oktober 2025.

På den baggrund har vi gennem analysen sammenlignet resultaterne fra deltagerne med danskerne som helhed ud fra Algoritmer, Data og Demokratis befolkningsundersøgelse (ADD-projektet), *Danskernes digitale kompetencer*, der har undersøgt et repræsentativt udsnit af den danske befolknings selvvaluerede digitale kompetencer.

Anbefalingerne er et samlet produkt af de idéudvekslinger og diskussioner, der fandt sted blandt aktørerne til workshoppen kombineret med indsigterne fra de to analyser. Sammenskrivning og redigering af anbefalingerne er foretaget af Tænk tanken Mandag Morgen, og de enkelte deltagere og partnere i projektet kan således ikke gøres ansvarlig for de konkrete forslag til anbefalinger.

## Det mener vi med

### Brugskompetencer

**Hverdagens brug af teknologier:** Udtryk for egen vurdering af evnen til at gøre brug af teknologier og elektroniske enheder i hverdagen

### Analysekompetencer

**Refleksiv om teknologiers betydning:** Udtryk for egen vurdering af evnen til at reflektere over og forholde sig til teknologiers indvirkning på én selv, på hverdagen og på samfundslivet i et bredere lys.

### Opdagelseskompetencer

**Udforsker teknologiens potentialer:** Udtryk for egen vurdering af sin interesse for at følge den digitale udvikling, og giver sig i kast med at afprøve nye teknologiers potentialer.



# ANBEFALINGER

## Anbefaling 1:

### Gør digital nysgerrighed til en fast del af arbejdslivet

#### Udfordringen:

##### For få medarbejdere er nysgerrige på ny teknologi

Kun 38 pct. af deltagerne i Digital Optur og blot 28 pct. af den generelle befolkning vurderer, at de har en høj grad af opdagelseskompetencer. Det betyder, at en stor del af danskerne *ikke* er nysgerrige på ny teknologi eller aktivt opsøger viden om dens potentialer og brugsscenerier. Samtidig er næsten halvdelen af danskerne (46 pct.) bekymrede for AI's indflydelse på deres arbejdsliv<sup>1</sup>.

Workshopdeltagerne fremhæver, at den lave nysgerrighed kan skyldes lav digital selvtillid, teknologiangst og en generel usikkerhed om, hvad teknologien egentlig skal bruges til. Når fortællinger om digitalisering, særligt fra regeringens side, samtidig primært handler om effektivisering og produktivitet, bliver det svært for medarbejdere at se den personlige værdi i teknologien. Dét risikerer at skabe distance og modvillighed frem for motivation – som i sidste ende kan bidrage til en faldende nysgerrighed.

En målrettet indsats, der gør det trygt og meningsfuldt for medarbejdere at eksperimentere med teknologi, er derfor afgørende. Hvis læring kobles tættere til konkrete arbejdsopgaver, ledsaget af bredere, og mere konstruktive teknologinarrativer og foregår i rum, hvor fejl er tilladt, kan den psykologiske tryghed styrkes. Det kan bidrage til at øge læringslysten og potentielt stimulere udviklingen af vores opdagelseskompetencer, som både medarbejdere og arbejdspladser har brug for.

#### Anbefaling:

##### Digital nysgerrighed skal gøres til en fast del af hverdagen på arbejdspladserne – ikke et frivilligt tillægsprojekt.

#### Konkret foreslås:

- Digitale opdagelseskompetencer skrives ind i alle kompetenceudviklingsplaner på arbejdspladserne, så nysgerrighed bliver en naturlig del af kompetenceudviklingen – og anerkendt som en reel kompetence.
- Der etableres trygge læringsrum, hvor medarbejdere kan afprøve teknologi i praksis, uden frygt for at fejle. Afprøvningerne i rummet skal også være afkoblet fra igangværende projekter, så medarbejderne kan have en mere legende og eksperimenterende tilgang til forløbet uden, at det har direkte betydning for deres udrettede arbejde.
- Teknologi skal ikke reduceres til spørgsmål om effektivitet og produktivitet. Handlerummet skal udvides. Og derfor skal der skabes flere konstruktive fortællinger, som medarbejderne kan se sig selv i. De fortællinger kan passende formidles til gode eksempler på, hvordan teknologi konkret hjælper medarbejdere i deres daglige arbejde – ikke kun organisationens bundlinje.

#### Ansvar:

##### Regeringen, arbejdsmarkedets parter og virksomhederne.

#### Hvordan:

- Der etableres fælles minimumsstandarder for digital læring og kompetenceudvikling på arbejdspladsen mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter.
- Virksomheder opfordres til at udarbejde årlige uddannelsesplaner med fokus på digital udvikling, nysgerrighed og opdagelseskompetencer.
- Arbejdsmarkedets parter har også en rolle i at stimulere opdagelseskompetencer. For lederorganisationerne handler det om, hvordan lederne i organisationerne bliver klædt på til at implementere kompetenceforløb, der stimulerer nysgerrighed. Og for arbejdstagerorganisationer handler det om at udvikle og udbyde kurser til både medlemmer og tillidsrepræsentanter, der stimulerer opsøgningen af nye digitale teknologier og deres brugsscenerier.

Note<sup>1</sup>: Algoritmer, Data og Demokrati-projektets Befolkningsundersøgelse 2025, Nye Teknologier.

# ANBEFALINGER

## Anbefaling 2:

### Etabler et nationalt digitalt kompetencebarometer

#### Udfordringen:

#### Mange danskere kender ikke deres reelle digitale niveau

En central barriere for digital opkvalificering er, at borgere og medarbejdere mangler indsigt i deres faktiske digitale niveau. I dag bygger kompetencevurderinger primært på de adspurgtes selvvalgte kompetenceniveau. Dét betyder, at mange enten overvurderer eller undervurderer deres færdigheder. Den usikkerhed skaber modstand mod læring og gør det vanskeligt at matche de enkelte med relevante efteruddannelsesstilbud – samt at tilpasse opkvalificeringstilbud til de enkelte borgere. Kort sagt er der behov for et fælles sprog for, hvordan vi definerer og vurderer vores digitale kompetenceniveau.

For uden et fælles sprog for digitale kompetencer og én fælles, national metode til vurdering af kompetenceniveauer mangler både borgere, virksomheder og uddannelsesudbydere et solidt fundament for målrettet kompetenceudvikling. Og det øger risikoen for, at læringstilbud ikke rammer rigtigt – og i sidste ende, at borgere ikke kan se sig selv i de udbudte udviklingsmuligheder.

Et fælles digitalt kompetencebarometer kan skabe klarhed, retning og motivation. Og hvis det udvikles med en gamificeret tilgang, kan vurderingen gennemføres på en engagerende og tryk måde, der kan være med til at reducere teknologiangst og øge lysten til at lære. Hvis det enkelte individ skal vurdere sit kompetenceniveau gennem mere interaktive og legende tilgange, kan det også bidrage til, at processen bliver lettere – og i sidste ende får flere med på vognen. Samtidig vil udbydere af digitale efteruddannelsesstilbud kunne bruge barometeret til at målrette kurser mere præcist efter reelle behov. Og måske vil det også åbne for nogle helt nye barrierer og muligheder, de selvvalgte kompetenceniveauer tidligere har skygget for.

Et nationalt barometer kan bidrage til at give et mere retvisende billede af befolkningens digitale færdigheder, gøre det lettere at bygge kompetencer op, lave målrettede indsatser – og måske endda øge sandsynligheden for, at flere danskere får en digital optur.

#### Anbefaling:

#### Danmark bør få ét fælles digitalt kompetencebarometer, der giver borgere og medarbejdere et klart og mere retvisende billede af deres digitale niveau

#### Konkret foreslås:

- Udvikling af en national, gamificeret test for digitale kompetenceniveauer, der både bidrager til at engagere flere borgere i at finde deres kompetenceniveau og muliggør mere skræddersyede indsatser for fremtidig kompetenceudvikling.
- Etablering af et fælles nationalt sprog for digitale færdigheder og en kompetencemodel, som barometeret bygger på. Som inspiration kan man kigge på [Digital Dogmes AI kompetencemodel](#), som i et AI-øjemed viser, hvordan et bredere digitalt kompetencebarometer kan se ud.
- Automatisk kobling mellem testresultater og relevante læringstilbud, så borgere hurtigt kan få adgang til målrettet opkvalificering.

#### Ansvar:

**Et tværministerielt samarbejde mellem Digitaliseringsministeriet, Beskæftigelsesministeriet og Uddannelses- og Forskningsministeriet, i samarbejde med kommuner, fagforbund og uddannelsesinstitutioner.**

# ANBEFALINGER

## Hvordan:

- Der etableres fælles minimumsstandarder for digital læring og kompetenceudvikling på arbejdspladsen mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter.
- Virksomheder opfordres til at udarbejde årlige uddannelsesplaner med fokus på digital udvikling, nysgerrighed og opdagelseskompetencer.
- Arbejdsmarkedets parter har også en rolle i at stimulere opdagelseskompetencer. For lederorganisationerne handler det om, hvordan lederne i organisationerne bliver klædt på til at implementere kompetenceforløb, der stimulerer nysgerrighed. Og for arbejdstagerorganisationer handler det om at udvikle og udbyde kurser til både medlemmer og tillidsrepræsentanter, der stimulerer opsøgningen af nye digitale teknologier og deres brugsscenarier.

# ANBEFALINGER

## Anbefaling 3:

### Etabler et nationalt digitalt kompetencebarometer

#### Udfordringen:

#### Mange danskere kender ikke deres reelle digitale niveau

En af de gennemgående barrierer for digital opkvalificering er, at læringen foregår for langt væk fra medarbejdernes daglige opgaver. Workshopdeltagerne peger på, at der mangler et systematisk fokus på implementering og på konkrete tilbud, der oversætter digitale værktøjer til hverdagspraksis. Som følge heraf oplever mange medarbejdere, at digitale løsninger virker abstrakte, uforståelige eller irrelevante for deres arbejdsopgaver.

65 pct. af deltagerne i Digital Optur fortæller, at det er en udfordring at udvikle deres digitale kompetencer. Samtidig viser data fra Algoritmer, Data og Demokrati-projekts befolkningsundersøgelse fra 2025, viser at 12 pct. af danskerne har opgivet at finde offentligt information, fordi kontakten var digital. Det illustrerer, at når digitale systemer ikke ledsages af praksisnær støtte, så får det både konsekvenser for borgernes deltagelse og for effektive implementering af digitale løsninger.

Der er derfor et behov for fysiske, tilgængelige læringsmiljøer og støttepersoner, som kan hjælpe med at omsætte digitale løsninger til konkret adfærd for borgere med digitale udfordringer. Og initiativernes størrelse kan skaleres efter behov. Digital Optur viste, at blot 45 minutters workshop kan have en effekt. Her svarede 76 pct. af deltagerne nemlig, at den relativt korte workshop har styrket deres digitale kompetencer.

Uddannelsesrepræsentanter eller tillidsvalgte på arbejdspladsen er særligt oplagte til rollen. De kan fungere som digitale oversættere og tryghedsskabende sparringspartnere, der hjælper medarbejdere med at integrere digitale værktøjer i deres arbejdsrutiner. Men for at det skal lykkes kræver det, at de klædes på til rollen og, at virksomhederne integrerer dem i kompetenceplaner og at de løbende efteruddannes i takt med nye krav og teknologier.

Digital oplæring lykkes kun, hvis den bliver konkret, nærværende og forankret i hverdagen.

#### Anbefaling:

#### Danmark bør få ét fælles digitalt kompetencebarometer, der giver borgere og medarbejdere et klart og mere retvisende billede af deres digitale niveau

#### Konkret foreslås:

- Udvikling af en national, gamificeret test for digitale kompetenceniveauer, der både bidrager til at engagere flere borgere i at finde deres kompetenceniveau og muliggør mere skræddersyede indsatser for fremtidig kompetenceudvikling.
- Etablering af et fælles nationalt sprog for digitale færdigheder og en kompetencemodel, som barometret bygger på. Som inspiration kan man kigge på [Digital Dogmes AI kompetencemodel](#), som i et AI-øjemed viser, hvordan et bredere digitalt kompetencebarometer kan se ud.
- Automatisk kobling mellem testresultater og relevante læringstilbud, så borgere hurtigt kan få adgang til målrettet opkvalificering.

#### Ansvar:

**Et tværministerielt samarbejde mellem Digitaliseringsministeriet, Beskæftigelsesministeriet og Uddannelses- og Forskningsministeriet, i samarbejde med kommuner, fagforbund og uddannelsesinstitutioner.**

# ANBEFALINGER

## Hvordan:

- Der etableres fælles minimumsstandarder for digital læring og kompetenceudvikling på arbejdspladsen mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter.
- Virksomheder opfordres til at udarbejde årlige uddannelsesplaner med fokus på digital udvikling, nysgerrighed og opdagelseskompetencer.
- Arbejdsmarkedets parter har også en rolle i at stimulere opdagelseskompetencer. For lederorganisationerne handler det om, hvordan lederne i organisationerne bliver klædt på til at implementere kompetenceforløb, der stimulerer nysgerrighed. Og for arbejdstagerorganisationer handler det om at udvikle og udbyde kurser til både medlemmer og tillidsrepræsentanter, der stimulerer opsøgningen af nye digitale teknologier og deres brugsscenerier.

# ANBEFALINGER

## Anbefaling 3:

### Gør digital oplæring praksisnær og flyt det tættere på medarbejdernes hverdag

#### Udfordringen:

##### Manglende implementeringsfokus og fravær af praksisnære tilbud

En af de gennemgående barrierer for digital opkvalificering er, at læringen foregår for langt væk fra medarbejdernes daglige opgaver. Workshopdeltagerne peger på, at der mangler et systematisk fokus på implementering og på konkrete tilbud, der oversætter digitale værktøjer til hverdagspraksis. Som følge heraf oplever mange medarbejdere, at digitale løsninger virker abstrakte, uforståelige eller irrelevante for deres arbejdsopgaver.

Data fra Algoritmer, Data og Demokrati-projekts befolkningsundersøgelse fra 2025, viser at 12 pct. af danskerne har opgivet at finde offentligt information, fordi kontakten var digital. Det illustrerer, at når digitale systemer ikke ledsages af praksisnær støtte, så får det både konsekvenser for borgernes deltagelse og for effektive implementering af digitale løsninger.

Der er derfor et behov for fysiske, tilgængelige læringsmiljøer og støttepersoner, som kan hjælpe med at omsætte digitale løsninger til konkret adfærd for borgere med digitale udfordringer. Uddannelsesrepræsentanter eller tillidsvalgte på arbejdspladsen er særligt oplagte til denne rolle. De kan fungere som digitale oversættere og tryghedsskabende sparringspartnere, der hjælper medarbejdere med at integrere digitale værktøjer i deres arbejdsrutiner. Men for at det skal lykkes kræver det, at de klædes på til rollen og, at virksomhederne integrerer dem i kompetenceplaner og at de løbende efteruddannes i takt med nye krav og teknologier.

Digital oplæring lykkes kun, hvis den bliver konkret, nærværende og forankret i hverdagen.

#### Anbefaling:

##### Digital oplæring skal tættere på den daglige opgave og understøttes lokalt på arbejdspladsen

#### Konkret foreslås:

- Styrket brug af uddannelses- eller tillidsrepræsentanter som digital sparringspartner i virksomheder, hvor medarbejderne kan få tryk, fysisk og nærværende støtte.
- Integrer rollen som uddannelses- eller tillidsrepræsentant i virksomhedernes uddannelsesplaner med fokus på hvordan de bidrager til praksisnære anvendelse af digitale værktøjer.
- Hyppige, korte praksisnære læringsforløb i hverdagen hvor medarbejdere træner digitale værktøjer gennem konkrete cases fra deres egen hverdag eller igangværende opgaver, frem for isolerede kurser og lange generiske kurser, der ligger langt fra praksis og den enkelte medarbejder.

#### Ansvar:

##### Arbejdsmarkedets parter og virksomheder, understøttet af staten

#### Hvordan:

- Parterne fastsætter nationale rammer for kompetenceprofiler for uddannelses- eller tillidsrepræsentanters digitale rolle.
- Virksomheder integrerer repræsentanterne i HR- og udviklingsplaner og sikrer tid og mandat til rollen.
- Staten stiller midler til rådighed for målrettet efteruddannelse af repræsentanterne gennem train-the-trainer-modeller.

# ANBEFALINGER

## Anbefaling 4:

### Èn samlet national indgang til digital efteruddannelse

#### Udfordringen:

**Udbuddet er uoverskueligt og eksisterende portaler løser ikke behovet for helhed, sammenhæng og personalisering**

I dag findes der allerede adskillige portaler, databaser og kursusoversigter. Problemet er ikke fraværet af information, men snarere fragmenteringen af selvsamme information. Tilbuddene ligger spredt på tværs af ministerier, kommuner, fagforeninger, private udbydere og brancheorganisationer - hver med deres egne sprog, logikker, målgrupper og søgestrukturer.

For den enkelte medarbejder eller virksomhed betyder det, at det kræver overskud, forhåndsviden og digitale færdigheder at finde frem til det rette tilbud. Og det er et paradoks. For dem, der har lav digital selvtilid, og derfor har mest brug for det, bliver søgningen af de forskellige tilbud en udfordring.

Samtidig viser både workshopindsigter og analysedataen, at mange mangler klarhed om deres eget digitale niveau (jf. anbefaling 2). Uden niveauefterklaring forbliver kursusvalg tilfældigt og mange ender med enten for avancerede eller for grundlæggende forløb.

Derfor er behovet ikke blot en "portal mere", men en nationalt forankret indgang, som:

- samler og kvalitetssikrer alle relevante tilbud ét sted
- personaliserer vejvisningen ud fra kompetenceniveau, branche og behov
- integrerer offentlige, private og partsbaserede tilbud i ét læringsøkosystem
- kobles direkte til det nationale kompetencebarometer

Og sådan en indgang eksisterer ikke i dag. De nuværende platforme løser vigtige delopgaver. Men ingen af dem skaber et samlet, sammenhængende og personaliseret navigationspunkt for alle borgere og virksomheder.

Vi anbefaler derfor, at Danmark får én national platform, der oversætter et komplekst landskab til konkrete og relevante muligheder for den enkelte.

#### Anbefaling:

**Etabler én national digital portal, hvor borgere og virksomheder kan finde relevant og skræddersyet digital efteruddannelse**

#### Konkret foreslås:

- En samlet digital portal der integrerer alle digitale efteruddannelses tilbud for offentlige og private udbydere i én oversigt.
- Personlig vejvisning baseret på det nationale digitale kompetencebarometer (jf. anbefaling 2), der foreslår relevante forløb ud fra brugerens niveau og behov.
- Sammenkobling af statslige, kommunale og fagforbunds baserede tilbud, så brugeren møder ét sammenhængende læringsunivers i stedet for mange siloer.

#### Ansvar:

**Staten (evt. en tværministeriel indsats mellem Beskæftigelses- og Digitaliseringsministeriet), fagforbund**

#### Hvordan:

- Staten udbyder opgaven, fastlægger fælles standarder og sikrer teknisk og organisatorisk sammenhæng mellem de forskellige udbydere.
- Kommuner og jobcentre opfordres til at anvende portalen i rådgivning og matchning af borgere.
- Fagforbund integrerer portalen i medlemsservices og karrierevejledning, så medlemmer let får adgang til relevante tilbud.

# ANBEFALINGER

## Anbefaling 5: Etabler lokale Digi-Hubs som drivkraft for digital inklusion og praksisnær støtte

### Udfordringen:

#### **Borgere med digitale udfordringer sakker bagud og generiske læringsforløb virker ikke**

På trods af Danmarks opfattelse som et digitalt foregangsland, er digital ulighed stadig en udfordring. For Algoritmer, Data og Demokrati-projekts seneste befolkningsundersøgelse fra 2025 viser, at borgere med funktionsnedsættelser og minoritetsbaggrund i langt højere grad oplever udfordringer med digitale opgaver, fx at søge ydelser, finde offentlig information eller deltage i demokratiet digitale. Samtidig vurderer kvinder og ældre deres digitale kompetencer lavere end den gennemsnitlige befolkning.

Nogle i de grupper oplever lavere digital selvtilid, større teknologiangst, sværere adgang til løsninger og større behov for hjælp fra andre til at begå sig digitalt.

Der er derfor et behov for at tage særligt højde for de målgrupper, hvis vi vil have dem integreret i vores digitale velfærdssamfund. For i det tilfælde bliver det også et spørgsmål om at kunne deltage i vores demokrati, hvis fronter i stigende grad er blevet digitaliseret.

Workshopdeltagerne påpeger, at de fleste borgere – og særligt dem med digitale udfordringer – mangler konkret hjælp til deres individuelle problemer. De generiske læringsforløb og kursers effekt er begrænsede, da:

- de er for abstrakte og ikke tilpasset den enkeltes behov,
- de følger ikke med den digitale udvikling, som er en dynamisk størrelse og derfor ændrer sig løbende,
- folk med lav digital tillid ikke møder op til traditionelle kurser. Eller simpelthen ikke ved, hvor og hvornår de finder sted,
- motivation og relevans er afgørende og forsvinder, når læring ikke tager udgangspunkt i hverdagsudfordringer.

Derfor er det nødvendigt at skabe et fysisk, lokalt og praksisnært tilbud, som kan møde borgerne dér, hvor deres problemer opstår, og hvor læringen kan tilpasses individuelt. Her er lokale Digi-Hubs et bud på en løsning, fordi de kombinerer en lav tærskel, personlig støtte og hands-on teknologiadgang, som ingen online portal kan erstatte. Samtidig bliver de relevante borgere mødt i et mere empatisk rum, som bidrager til at bløde den – for mange – kolde digitalisering op.

Løsningen tager også højde for de borgere, som ikke har mulighed for at finde de digitale tilbud. De kan i stedet møde op på lokale biblioteker, kulturhuse og kommunale centre, hvor Digi-Hubs kan placeres.

### Anbefaling:

#### **Etabler lokale Digi-Hubs som faste, landsdækkende knudepunkter for digital oplæring, inklusion, vejledning og praktisk støtte, med særligt fokus på borgere med digitale udfordringer**

#### Konkret foreslås:

- Etablering af lokale Digi-Hubs i hele landet, placeret på biblioteker, kulturhuse eller kommunale centre.
- Målrettede læringsforløb til borgere med digitale udfordringer, der tager højde for niveau, ressourcer og kapacitet og som bruges ved de lokale Digi-Hubs rundt om i landet.
- Tilbud om individuel digital støtte, hvor borgere kan få hjælp til egne digitale udfordringer og opgaver – og hvor deres udfordringer bliver mødt i mere empatiske rum.
- Opsøgende indsatser gennem Digi-Hubs og civilsamfundet, der aktivt rækker ud til borgere med digitale udfordringer.

# ANBEFALINGER

## Ansvar:

**Regeringen (Kulturministeriet, Digitaliseringsministeriet, beskæftigelsesministeriet), kommuner, biblioteker, civilsamfund, fagforbund og lokale uddannelsesaktører**

## Hvordan:

- Staten etablerer de nationale rammer, finansiering og kvalitetsstandarder for Digi-Hubs
- Kommuner driver hubs i samarbejde med lokale partnere og civilsamfund
- Biblioteker og kulturinstitutioner stiller lokaler (og evt. personale) til rådighed og fungerer som frontlinje
- Uddannelsesinstitutioner og virksomheder bidrager med indhold, cases og kompetencer til udvikling af undervisningsforløb.
- Jobcentre, fagforbund og frivillige organisationer indgår i målrettede opsøgende indsatser.

# ANBEFALINGER

## Anbefaling 6: Digital nysgerrighed skal starte i folkeskolen

### Udfordringen:

#### **Digital nysgerrighed i folkeskolen er tilfældig, og det øger den digitale ulighed**

På trods af Danmarks opfattelse som et digitalt foregangsland, er digital ulighed stadig en udfordring. Folkeskolen er blevet en slagmark i debatten om vores brug af digitale værktøjer. Men i takt med befolkningens lave digitale opdagelseskompetencer og behovet for at kunne navigere i en stigende digital kompleks hverdag, er der behov for at stimulere vores digitale nysgerrighed tidligt og opbygge en psykologisk tryghed omkring de digitale værktøjer. I dag afhænger elevernes digitale nysgerrighed i høj grad af tilfældigheder og enkelte initiativer. Den form for tilfældighed kan bidrage til at skabe ulighed, hvor de ressourcestærke har mere overskud og flere muligheder for at opsøge- og afprøve nye teknologier. For i det øjeblik, at de digitalt nysgerrige afhænger af den enkeltes interesser eller ildsjæle på skolerne, vil den digitale ulighed, vi allerede ser i samfundet, blive forstærket yderligere.

Elever, der møder tryghed og kreativitet i arbejdet med teknologi, får stærke forudsætninger for læring, deltagelse og fremtidens arbejdsmarked. Elever, der ikke gør, risikerer at sakke bagud allerede i grundskolen. Det er en udvikling af en gruppe der risikerer at havne i den del af befolkningen med lave opdagelseskompetencer og stigende teknologiangst.

Den offentlige debat om teknologi i skolen har de seneste år handlet om skærmbrug, og de problematikker, der kobles med det, både psykologisk og didaktisk. Det er en vigtig debat, men den må ikke overskygge behovet for konkrete kompetencer: teknologiforståelse, kritisk sans, digital tryghed og evnen til at navigere i et komplekst samfund, hvor teknologien er allestedsværende og i konstant forandring.

At styrke digital nysgerrighed handler ikke om flere skærme, men om at give alle børn redskaber til at forstå, mestre og bruge teknologi på en reflektiv og ansvarlig måde.

I takt med at vi står overfor en folkeskolereform, anbefaler deltagerne, at folkeskolen kan styrke nysgerrighed og eksperimenterende tilgang til teknologi gennem undervisning, der gør det konkret, hvordan teknologi kan løse opgaver og skabe værdi for eleverne. Det kræver faglig forankring og lærere, der er trygge i digital didaktik.

En mere systematisk indsats er derfor nødvendig, både for at mindske ulighed og for at sikre, at elever fremover kan deltage i demokrati, uddannelse og arbejdsmarked på lige vilkår.

### Anbefaling:

#### **Digital nysgerrighed og teknologiforståelse skal styrkes systematisk i hele folkeskolen, enten som integreret element i alle fag eller som et selvstændigt fag**

#### Konkret foreslås:

- Integrering af digitale kompetencer i alle relevante fag, så teknologien bruges som et didaktisk værktøj, og ikke et mål i sig selv.
- Alternativt: Et selvstændigt fag i teknologiforståelse, der giver eleverne et solidt fundament i digital dannelse, teknologi kreativitet og kritisk tænkning i en digital tidsalder.
- Efteruddannelse af lærere, så de føler sig trygge i digital didaktik og kan skabe meningsfulde læringsrum for eleverne.
- Praksisnære undervisningsforløb, hvor elever afprøver, hvordan teknologi kan løse konkrete problemer og skabe værdi, både i naturfag, dansk, samfundsfag mm.

# ANBEFALINGER

## **Ansvar:**

**Børn og Undervisningsministeriet, Kommunerne, læreruddannelser og skoleledelser**

## **Hvordan:**

- Børn og Undervisningsministeriet styrker teknologiforståelse gennem fagfornyelsen og tager stilling til, om området bedst løftes gennem et selvstændigt fag.
- Kommunerne etablerer rammer for målrettet lærerefteruddannelse og kompetenceudvikling
- Skoleledelser prioriterer digitale nysgerrighedsskabende aktiviteter i årsplaner og understøtter lærernes arbejde.

