

DI2X

Digital Leadership Research Institute

Resultater af kortlægningen

Organisatoriske Kapabiliteter

DI2X - Demo

Kortlægningstesten er gennemført i perioden 14.03.2023 - 30.03.2023. 9 var inviteret og 9 har deltaget i kortlægningen.

Læsevejledning

Resultaterne i denne rapport stammer fra en kortlægning af Organisatoriske Kapabiliteter i DI2X - Demo.

Kortlægningen er baseret på rammeværket Organisatoriske Kapabiliteter, der beskriver 10+3 evner til at lykkes med digital transformation. For hver evne er der tre ting som er særligt vigtigt at mestre som organisation. Alle disse elementer indgår i kortlægningen, og respondenterne er blevet bedt om at vurdere i hvor høj organisationen mestre hvert enkelt element.

- * Hvis du sidder med en rapport med dine egen besvarelse, kan du se hvordan du har vurderet at organisationen mestrer de 10+3 evner, både overordnet og i større detalje for de enkelte evner (kapabiliteter). Du kan evt. lægge mærke til, om der er evner eller elementer som du har scoret højere eller lavere end de andre.
- * Hvis du derimod sidder med en rapport med et samlet resultat for en gruppe, vil du kunne se hvordan gruppen samlet set har vurderet organisationens mestring af evnerne til digital transformation. Du vil desuden få indblik i forskelle imellem respondenternes besvarelser. Resultaterne kan anvendes som udgangspunkt for dialog om hvor I har behov for at gøre en ekstra indsats for at styrke svage og/eller strategisk vigtige kapabiliteter.

Indhold

- * Side 3 introduktion til rammeværket Organisatoriske Kapabiliteter
- * Side 4-5 samlet vurdering af organisationens evner til digital transformation
- * Side 6-9 resultaterne for området Strategi, først for området og der næst for de tre kapabiliteter Digital visionær, Slutkundefokus og Økosystem-mindset
- * Side 10-13 resultaterne for området Teknologi, først for området og der næst for de tre kapabiliteter Teknologisk fremsyn, IT-orkestrering og Datadreven
- * Side 14-17 resultaterne for området Organisation, først for området og der næst for de fire kapabiliteter Ambidekstral, Agil, Kompetencebevidst, Meningsfulde rammer
- * Side 18-21 resultaterne for området Lederskab, først for området og der næst for de tre kapabiliteter Multiplicitetsledelse, Tech- og dataledelse, Transformationsledelse

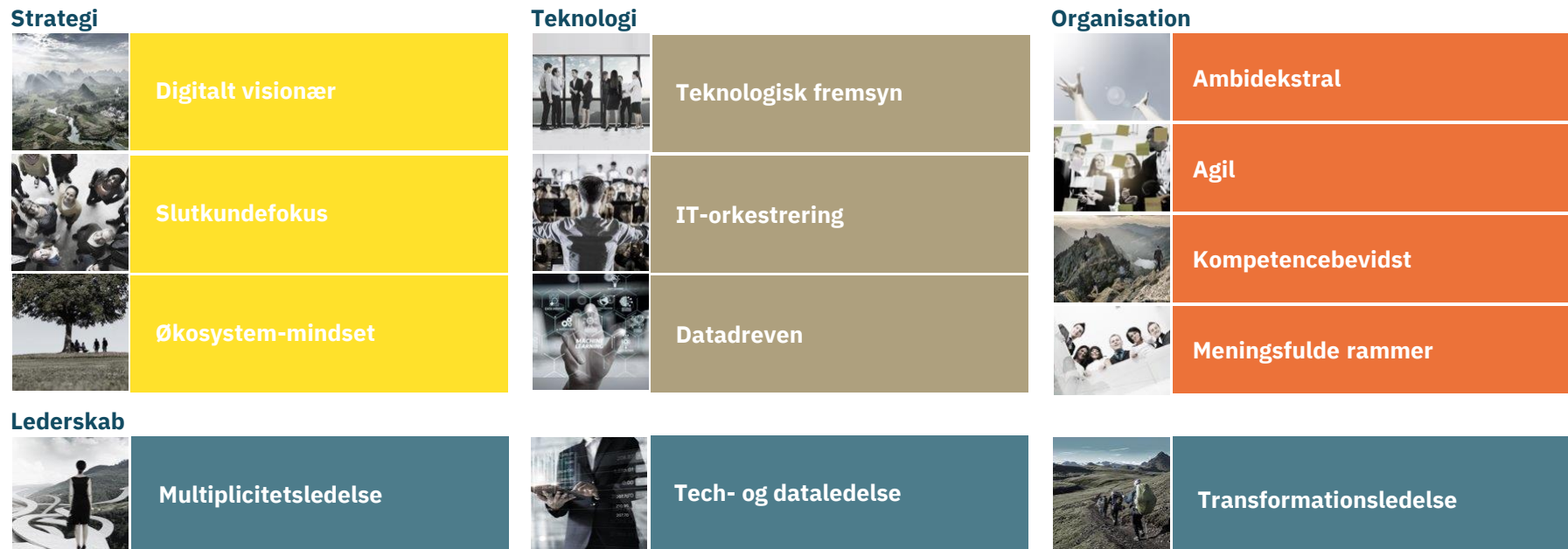
Om kortlægningen

- * Resultaterne er baseret på kortlægningen af Organisatoriske Kapabiliteter, som består af 39 spørgsmål samt 4 obligatoriske baggrundsspørgsmål
- * Alle spørgsmål er formuleret så de i sig selv skaber refleksion
- * Hvis respondenterne har haft vanskeligt ved at forstå spørgsmålet, er denne blevet anbefalet af svare lavt

Organisatoriske Kapabiliteter

Digital transformation stiller nye krav til, hvad en virksomhed eller organisation skal kunne - og ikke mindst til, hvordan den tænker om sig selv og sit forhold til medarbejdere, kunder, konkurrenter, leverandører, partnere osv.

Rammeværket Organisatoriske Kapabiliteter beskriver de evner, eller organisatoriske kapabiliteter, som en organisation og dens ledere har brug for. Kapabiliteterne er delt op i fire områder; Strategi, Teknologi, Organisation, og Lederskab.



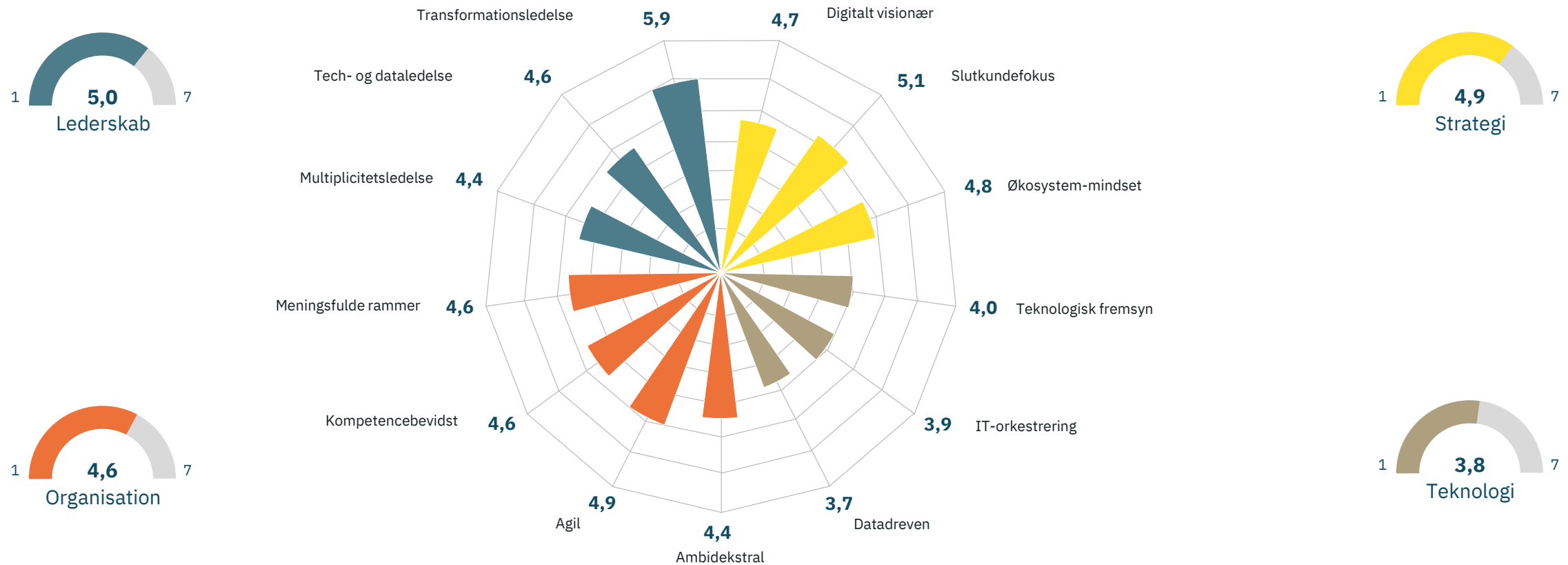
Læs mere om, hvad der karakteriserer hver af de 10+3 evner en organisation har behov for at mestre for at lykkes med digital transformation.

[DI2X.com](#) – [Bogen: Digital Transformation - 10 evner din organisation](#) – [Artikel om Organisatoriske Kapabiliteter](#)

Organisatoriske Kapabiliteter

Nedenfor ses vurderingen af organisationens 10+3 kapabiliteter til digital transformation

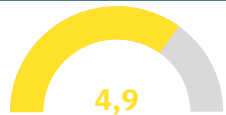
I hvert hjørne er en samlet score for områderne; Strategi, Teknologi, Organisation og Lederskab.



Scoren ses på en skala fra 1 til 7. Jo højere score desto stærkere er kapabiliteten vurderet til at være. Scoren er beregnet som et gennemsnit af besvarelserne på de tre spørgsmål, der relaterer sig til én kapabilitet.

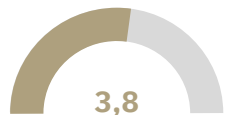
Hovedområder - besvarelsen

Nedenfor ses fordelingen af besvarelsen for hvert af de fire områder. Scoren i venstre side viser den samlede vurdering af området.



Strategi

Området Strategi handler om den betydning, den digitale og teknologiske udvikling har for virksomhedens fremtidige eksistensgrundlag, dens relationer til kunder og samarbejdspartnere.



Teknologi

Området Teknologi handler om forståelse for, hvad virksomhedens teknologier, IT-platformer og datahåndtering har af betydning for virksomhedens nuværende og fremtidige muligheder.



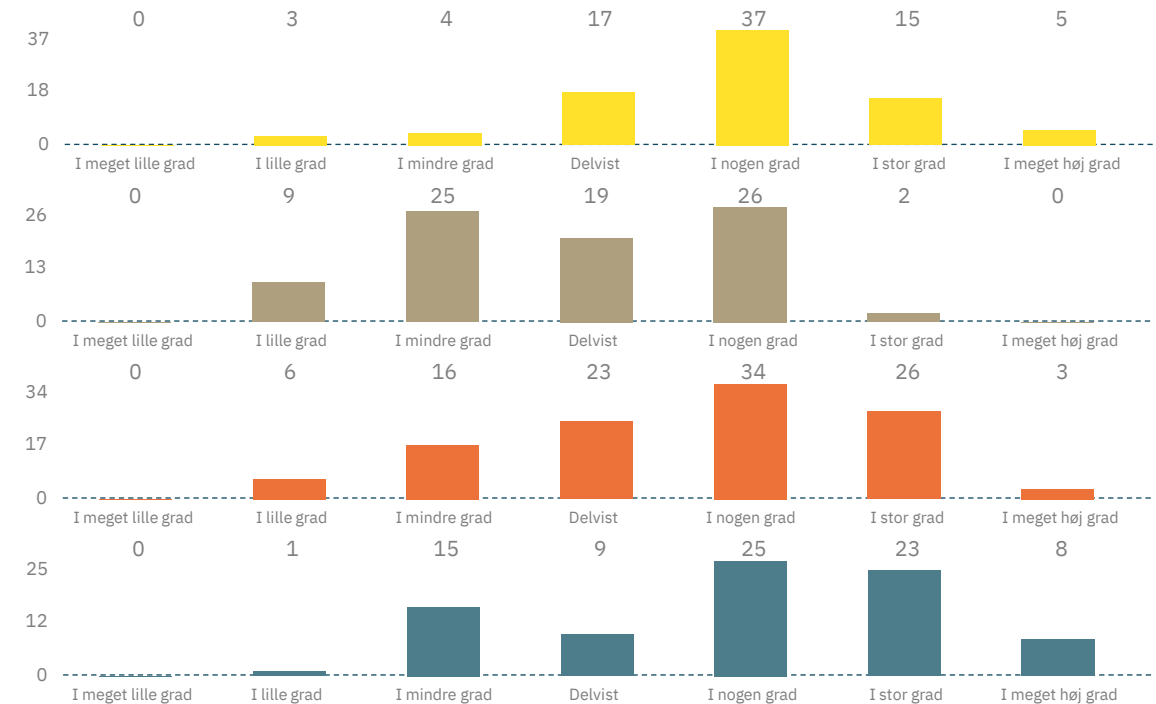
Organisation

Området Organisation handler om organisering af arbejdet, forholdet til, og rammerne for, medarbejderne.



Lederskab

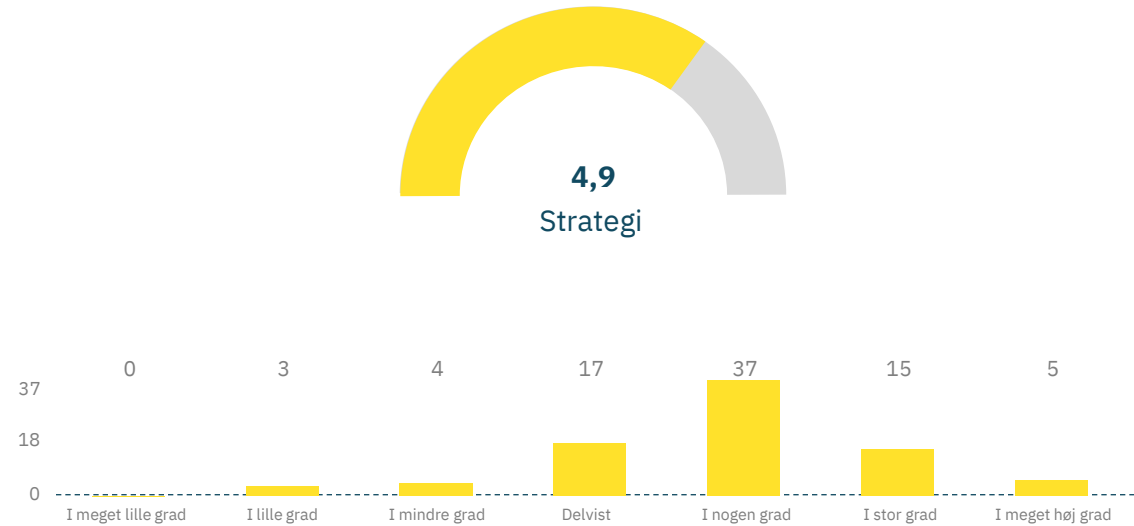
Området Lederskab handler om, hvad ledere i tillæg til generelle ledelsesmæssige kompetencer yderligere skal mestre for at kunne lede i til stadighed mere og mere digitale omgivelser.



Søjlerne viser, hvor mange gange en given svarmulighed er blevet benyttet på spørgsmålet, der relaterer sig til området. Scoren i venstre side er et gennemsnit af besvarelsen på alle spørgsmål inden for området.

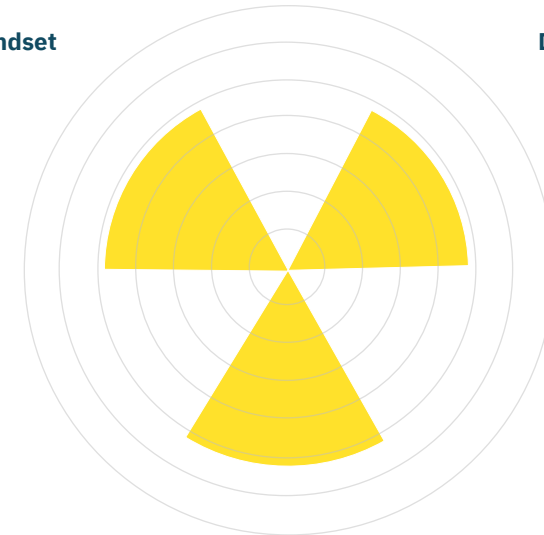
Strategi - samlet score 4,9

Nedenfor ses den samlede vurderingen af området, fordelingen af besvarelserne samt vurderingen af de 3 kapabiliteter der knytter sig til området.



Økosystem-mindset

4,8



Digitalt visionær

4,7

5,1

Slutkundefokus

Området Strategi handler om den betydning, den digitale og teknologiske udvikling har for virksomhedens fremtidige eksistensgrundlag, dens relationer til kunder og samarbejdspartnere.

Digitalt visionær, Slutkundefokus og Økosystem-mindset.

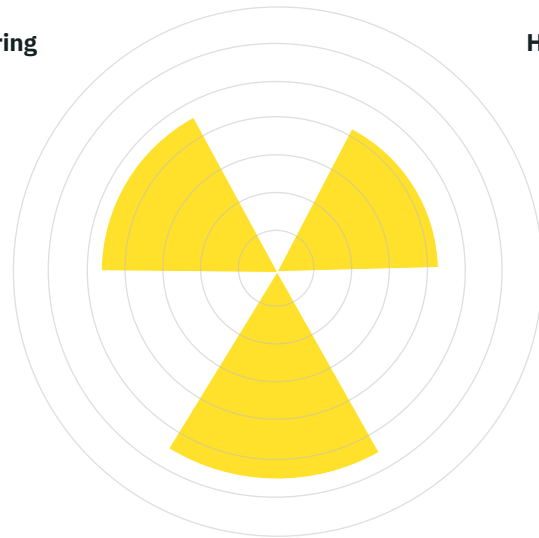


Digitalt visionær - samlet score 4,7



Nedenfor ses vurderingen af de 3 elementer, der er særlig vigtige at mestre indenfor Digitalt visionær: Horisont, Inspiration og Omkonfigurering

Omkonfigurering
4,6

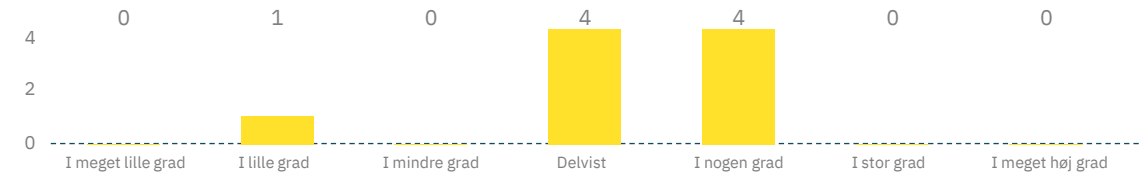


Horisont
4,2

5,4
Inspiration

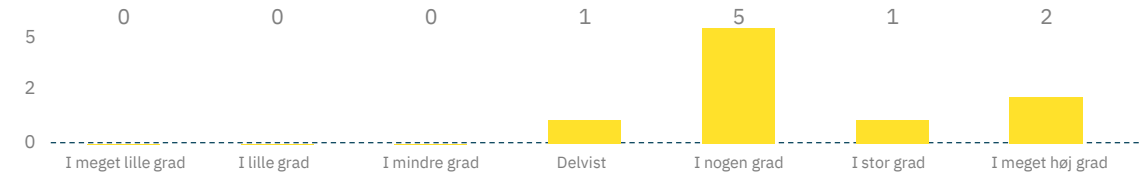
Digitalt visionær vil sige, at organisationen kan vurdere det uforudsigelige konkurrencemæssige og digitale landskab, og gentænke organisationen, så den også er relevant om 10 år og omkonfigurere i overensstemmelse hermed.

Horisont



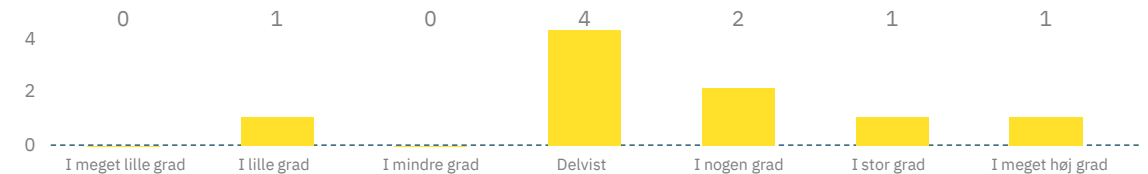
I organisationen er den strategiske horisont generelt blevet længere end den tidligere har været. Der gøres bevidste strategiske overvejelser om, hvordan branchen, virksomheden, forretningsmodellen og konkurrencesituationen ser ud om 10 år i lyset af den teknologiske og digitale udvikling.

Inspiration



Organisationen er nysgerrig på og lader sig inspirere af andres måde at anvende teknologier og digitale muligheder til ny værdiskabelse, nye forretningsmodeller, nye services og produkter og nye måder at tilbyde dem på, nye måder at udføre faglige opgaver på, osv.

Omkonfigurering



Organisationen er god til at omstrukturere og til at omfordele ressourcer; de økonomiske, menneskelige og kompetencemæssige til det nye og væk fra det gamle (også når det er radikalt og gør ondt, og vi måske skal sige farvel til medarbejdere).

Slutkundefokus - samlet score 5,1

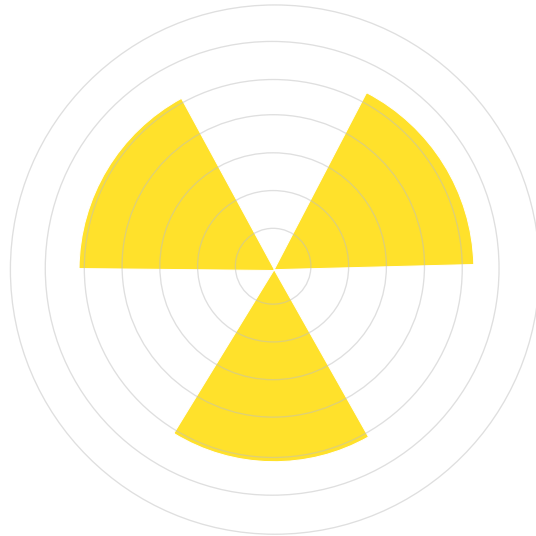


Nedenfor ses vurderingen af de 3 elementer, der er særlig vigtige at mestre indenfor Slutkundefokus:

Behov, Tidssvarende og Relationer

Relationer

5,1



Behov

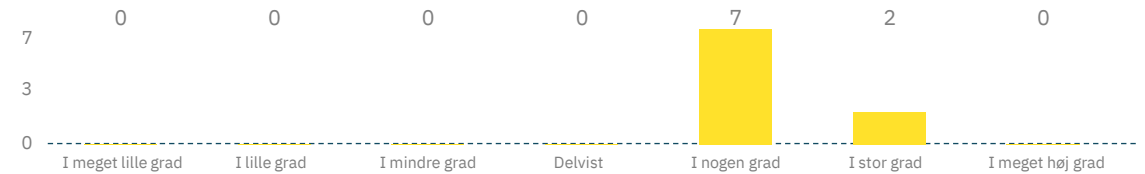
5,2

5,0

Tidssvarende

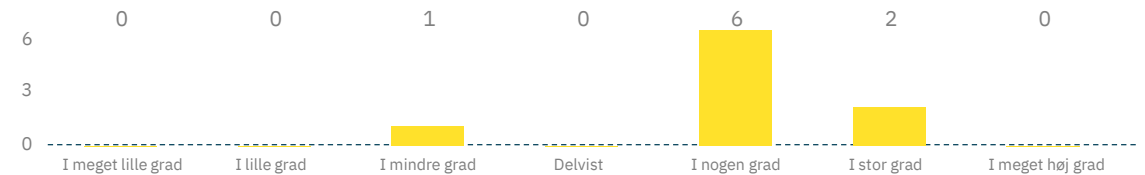
Slutkunde-fokus vil sige, at organisationen er bevidst om, hvilket grundlæggende behov slutkunden gerne vil have indfriet, og så dække behovet på en måde, der lever op til dennes foranderlige krav og forventninger.

Behov



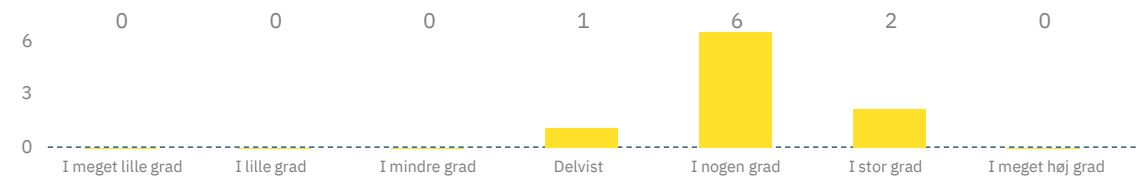
I organisationen er der fokus på eller arbejdes der bevidst med spørgsmålet "hvad er det for et grundlæggende behov vi ønsker at indfri hos slutkunden?" Er det f.eks. behovet for at køre med offentlig bus eller er det reelt behovet for mobilitet vi indfrier? Er det f.eks. behovet for at mødes i et undervisningslokale eller er det reelt behovet for at lære noget vi indfrier?

Tidssvarende



I organisationen tages der løbende stilling til, hvordan slutkundens omskiftelige krav og forventninger, som følge af den digitale og teknologiske udvikling, til enhver tid kan blive imødekommet. Er det f.eks. en flink bankrådgiver eller en moderne netbank? Er det flere åbne kasselinjer i Føtex eller velfungerende selvscanningskasser? Er det en servicemindet kundeservicemedarbejder eller avancerede chatbots?

Relationer



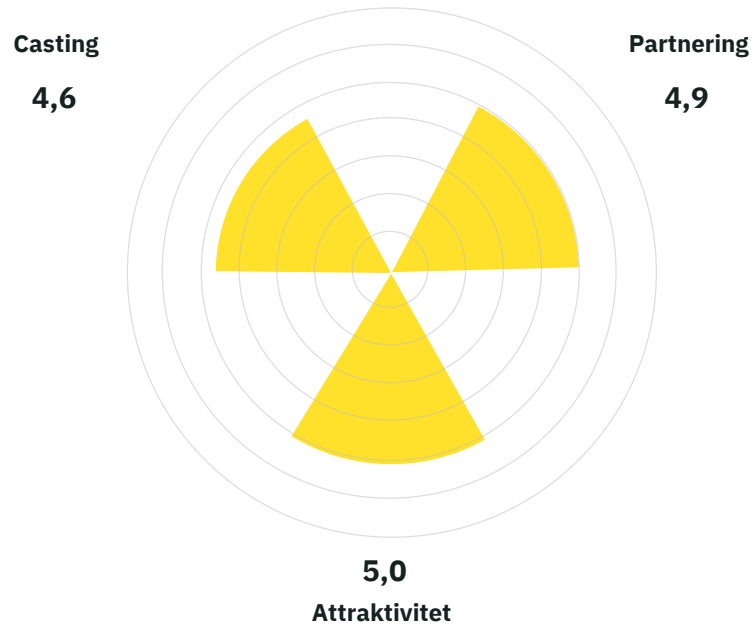
I organisationen er der fokus på at skabe langvarige relationer til slutkunden og kunder og indsamle og anvende data fra, og om, disse. Slutkunden og kunder opfattes som samarbejdspartnere og vi har velfungerende fora/processer, der gør det muligt for os at modtage og handle på input fra dem.

Økosystem-mindset - samlet score 4,8



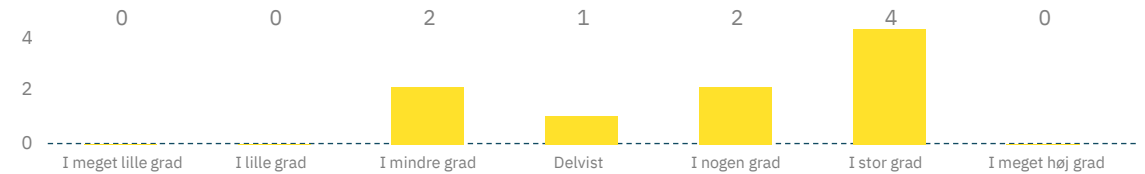
Nedenfor ses vurderingen af de 3 elementer, der er særlig vigtige at mestre indenfor Økosystem-mindset:

Partnering, Attraktivitet og Casting



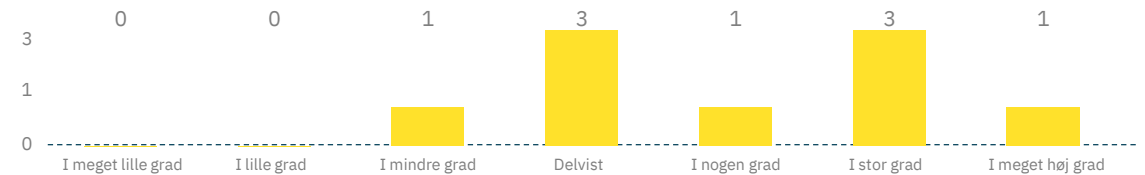
Økosystem-mindset vil sige, at organisationen værdsætter og formår at indgå i gensidigt givende partnerskaber, hvor værdi skabes og deles, og ser dette som væsentligt for at sikre strategisk succes.

Partnering



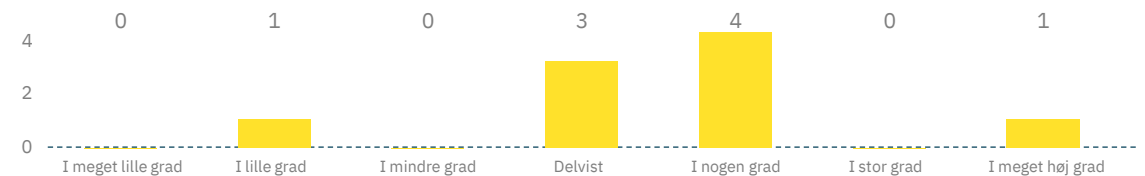
Organisationen er fremragende til og komfortabel med at indgå i gensidigt givende samarbejdsrelationer med forskellige typer partnere og organisationer og anser det for vigtigt for at sikre strategisk succes.

Attraktivitet



I organisationen arbejdes der bevidst med at andre skal opleve os som en attraktiv samarbejdspartner, både fagligt, strukturelt, økonomisk, kulturelt, teknologisk, IT og datamæssigt. Samarbejdsrelationer bygger på åbenhed og gensidighed, og der er meget opmærksomhed på, at det skal være nemt og let at samarbejde med os.

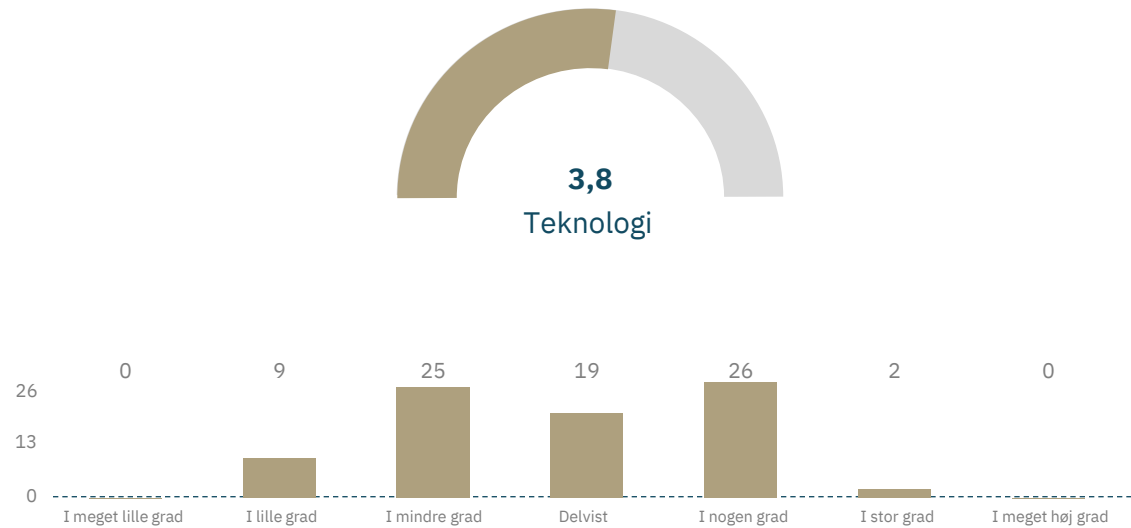
Casting



I organisationen arbejdes der løbende og strategisk med, hvilke samarbejdsrelationer, partnere og netværk vi har og indgår i dag og hvilke vi skal have og være en del af i fremtiden.

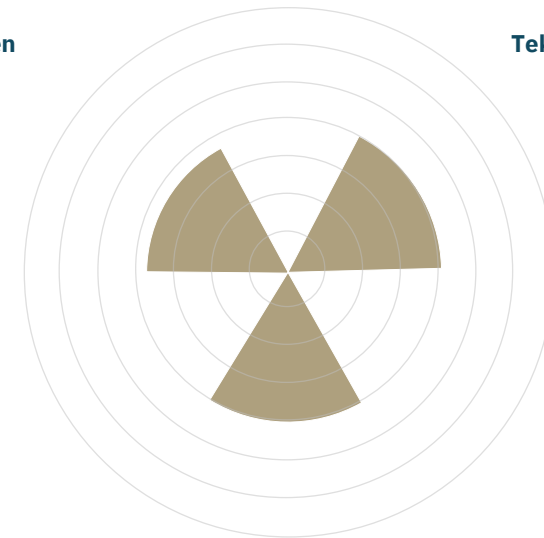
Teknologi - samlet score 3,8

Nedenfor ses den samlede vurderingen af området, fordelingen af besvarelserne samt vurderingen af de 3 kapabiliteter der knytter sig til området.



Datadreven
3,7

Teknologisk fremsyn
4,0



3,9
IT-orkestrering

Området Teknologi handler om forståelse for, hvad virksomhedens teknologier, IT-platforme og datahåndtering har af betydning for virksomhedens nuværende og fremtidige muligheder.

Teknologisk fremsyn, IT-orkestrering og Datadreven.



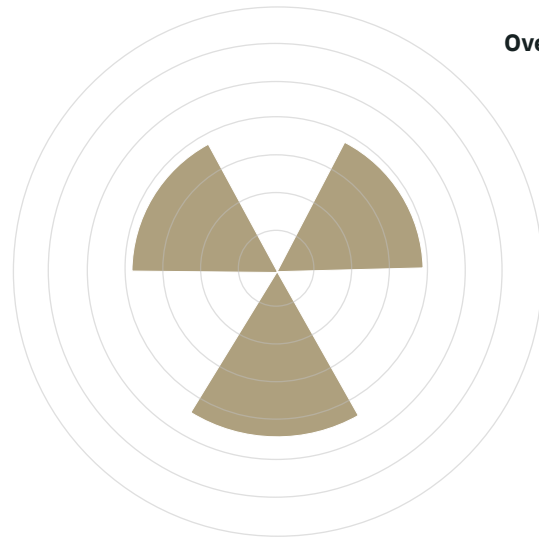
Teknologisk fremsyn - samlet score 4,0



Nedenfor ses vurderingen af de 3 elementer, der er særlig vigtige at mestre indenfor Teknologisk fremsyn:

Overvågning, Evaluering og Handling

Handling
3,8



4,3
Evaluering

Overvågning
3,8

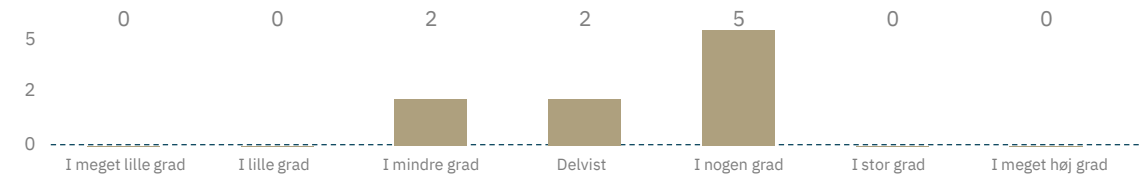
Teknologisk fremsyn vil sige, at organisationen konstant og systematisk overvåger, evaluerer og anvender den teknologiske udvikling og digitale tendenser til gavn for slutkunderne, forretningen og organisationen.

Overvågning



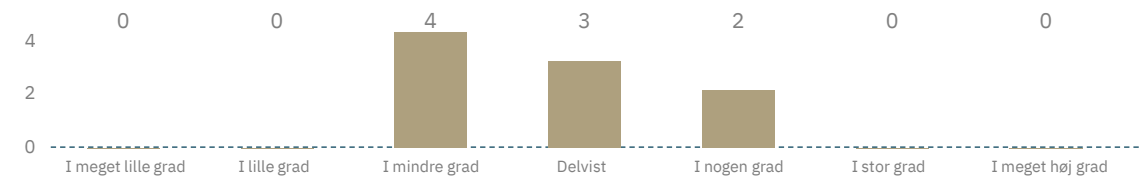
I organisationen overvåges digitale tendenser og nye opdykkende teknologier systematisk og det er tydeligt, hvem der har ansvaret (f.eks. konkrete personer, tech-spejdere, afdeling).

Evaluering



I organisationen er vi gode til at evaluere digitale tendenser og nye opdykkende teknologiers potentiale. Vi vurderer deres potentialer, mulige værdiskabelse og hvad det kræver at opbygge kendskab til og mestring af dem. Ledere og medarbejdere inddrages naturligt i arbejdet.

Handling



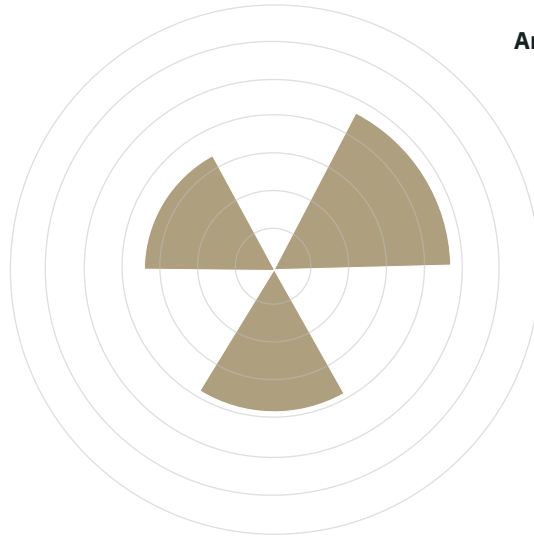
I organisationen er vi gode til at beslutte, hvilke digitale tendenser og nye opdykkende teknologier, vi skal anvende på kort, mellemlangt og langt sigt og til hvordan udviklingen og implementeringen af dem kan og skal varetages.

IT-orkestrering - samlet score 3,9



Nedenfor ses vurderingen af de 3 elementer, der er særlig vigtige at mestre indenfor IT-orkestrering: Arkitektur, Beslutningsstrukturer og IT's rolle

IT's Rolle
3,4



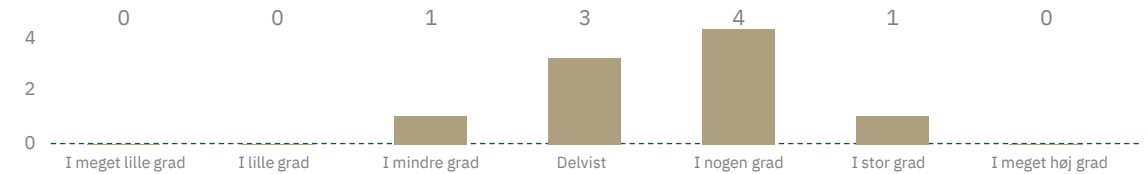
Arkitektur
4,6

3,7

Beslutningsstrukturer

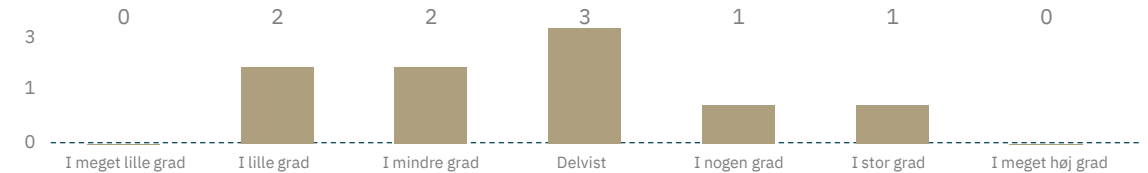
IT-orkestrering vil sige at være såvel bundsolide indadtil som fleksible udadtil, og en bevidsthed om hvordan IT-arkitekturen er, og skal designes, om IT-beslutningsstrukturer og IT-afdelingens rolle.

Arkitektur



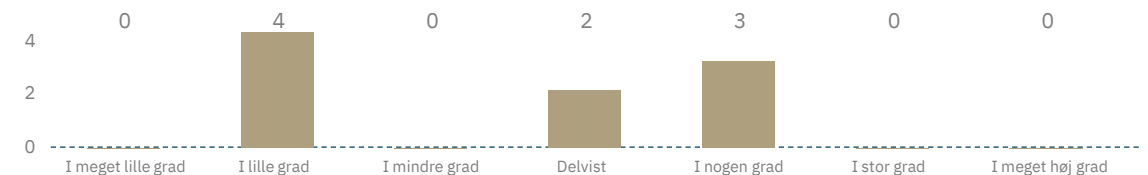
I organisationen findes der og er forståelse for at der både er en stabil kerne af centralt styrede IT-standardssystemer (Operational back-bone systemer) og samtidigt IT-løsninger, som er mere fleksibelt og decentralt styrede.

Beslutningsstrukturer



I organisationen er der defineret overordnede principper og/eller politikker om IT-governance, IT-arkitektur og IT-sikkerhed og der er i hele organisationen god forståelse for at det er vigtigt at efterleve dem.

IT's Rolle

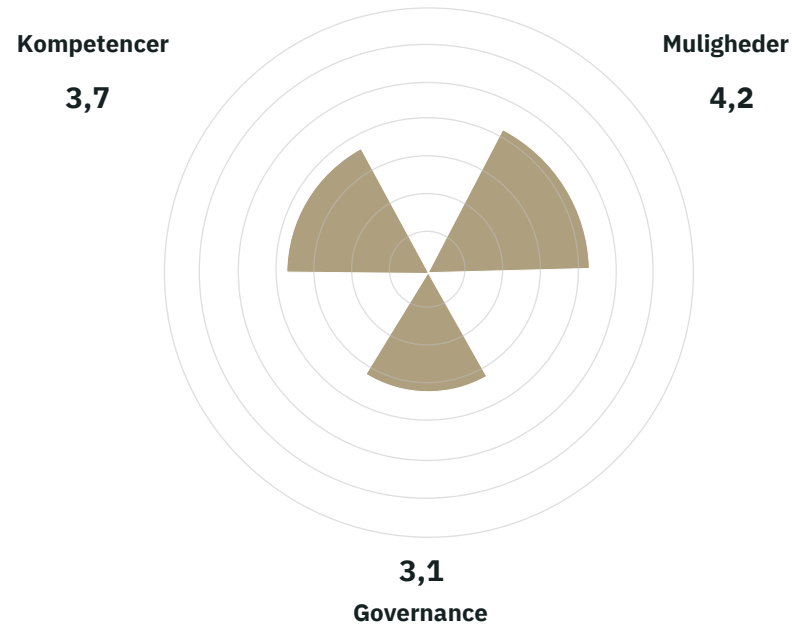


I organisationen er der klarhed over hvilken rolle IT-afdelingen varetager i dag og hvilken den skal varetage i fremtiden, herunder relationen mellem IT og resten af organisationen.

Datadreven - samlet score 3,7

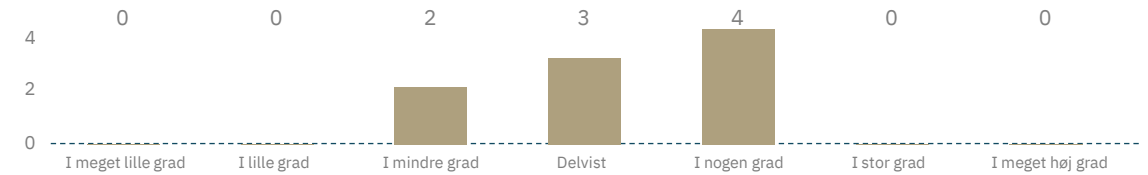


Nedenfor ses vurderingen af de 3 elementer, der er særlig vigtige at mestre indenfor Ambidekstral: Muligheder, Governance og Kompetencer



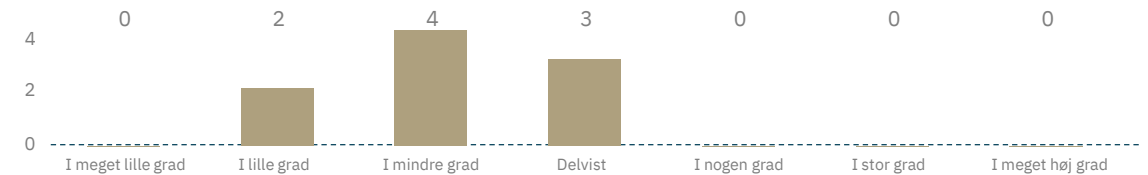
Datadreven vil sige, at organisationen kan lede, styre, anvende og præsentere mange typer data som en organisatorisk og strategisk ressource – og etablerer den rette data-governance hertil.

Muligheder



I organisationen er vi gode til at forestille os, og arbejder systematisk med, hvordan data og dataanalyser kan anvendes til udvikling af helt nye services og til ny beslutningsstøtte, og er også gode til at realisere mulighederne.

Governance



I organisationen er der klare regler, procedurer og retningslinjer omkring metadata, databrug, -kvalitet, -adgang, -etik og -gennemsigtighed, og de er kendte og respekterede i organisationen.

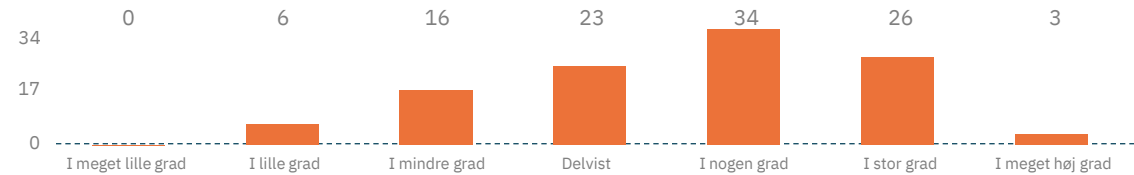
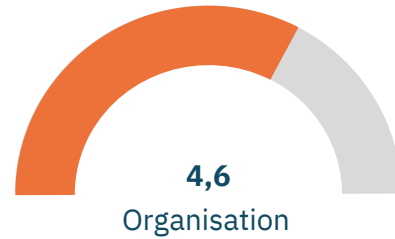
Kompetencer



I organisationen sikres det, at ledere og medarbejdere har de rette kompetencer til at arbejde kvalitetsbevidst med data (både dem de selv skaber og dem de bruger) og at de har adgang til dataspecialist kompetencer, internt og/eller eksternt.

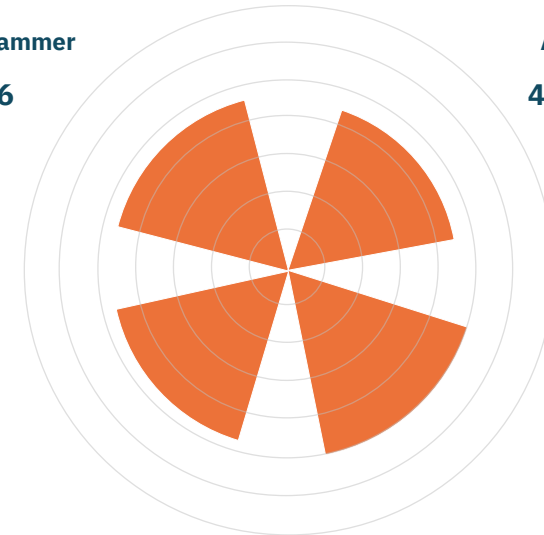
Organisation - samlet score 4,6

Nedenfor ses den samlede vurderingen af området, fordelingen af besvarelserne samt vurderingen af de 4 kapabiliteter der knytter sig til området.



Meningsfulde rammer

4,6



Ambidekstral

4,4

4,6

Kompetencebevidst

4,9

Agil

Området Organisation handler om organisering af arbejdet, forholdet til, og rammerne for, medarbejderne.

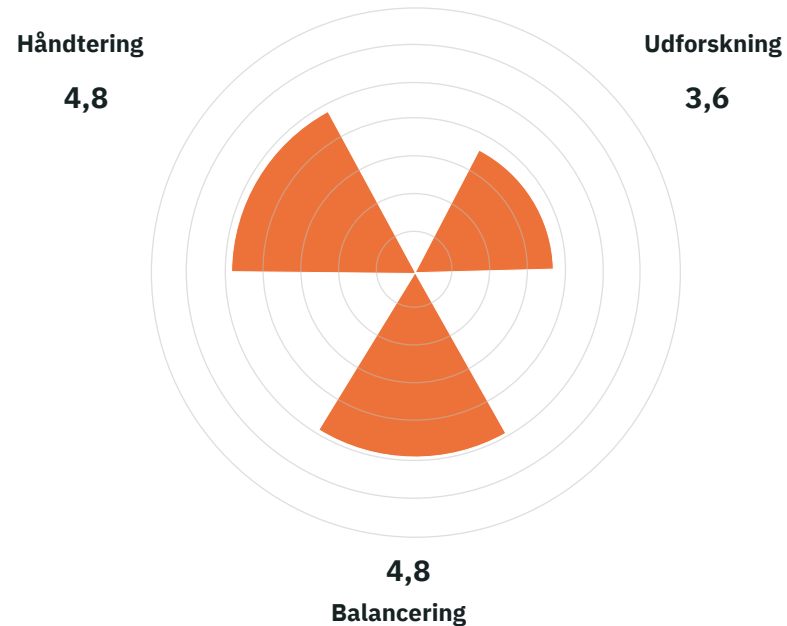
Ambidekstral, Agil, Kompetencebevidst og Meningsfulde rammer.



Ambidekstral - samlet score 4,4

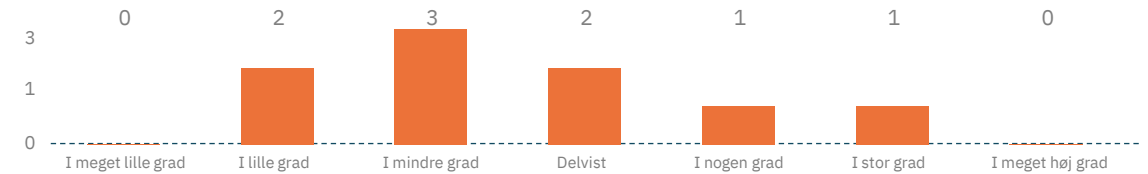


Nedenfor ses vurderingen af de 3 elementer, der er særlig vigtige at mestre indenfor Ambidekstral: Udforskning, Balancering og Håndtering



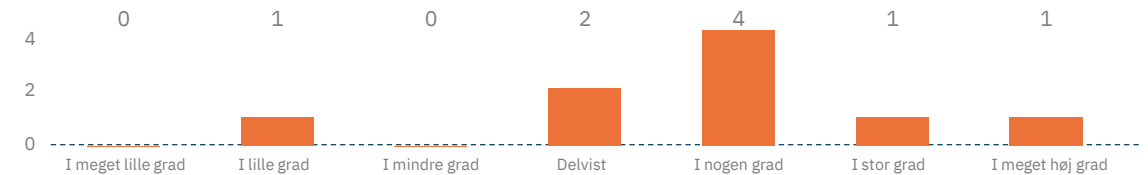
Ambidekstral vil sige, at organisationen på en og samme tid både kan udnytte og forbedre det bestående, og udforske nyt og skabe forandring, og at der er etableret rette strukturer og ledelsespraksis til begge.

Udforskning



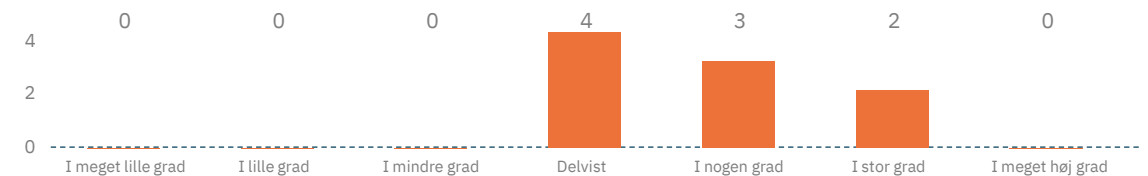
I organisationen prioriteres det at der allokeres øremærkede ressourcer og organisatoriske strukturer til at eksperimentere og arbejde med spørgsmål af mere innovativ, fornyende og radikal karakter.

Balancering



I organisationen arbejdes der bevidst med at bruge teknologi, IT og data til på den ene side at optimere den eksisterende kendte praksis, der sikrer overlevelse på kort sigt, og på den anden side at udforske, eksperimentere og skabe nyt, der sikrer overlevelse på sigt.

Håndtering



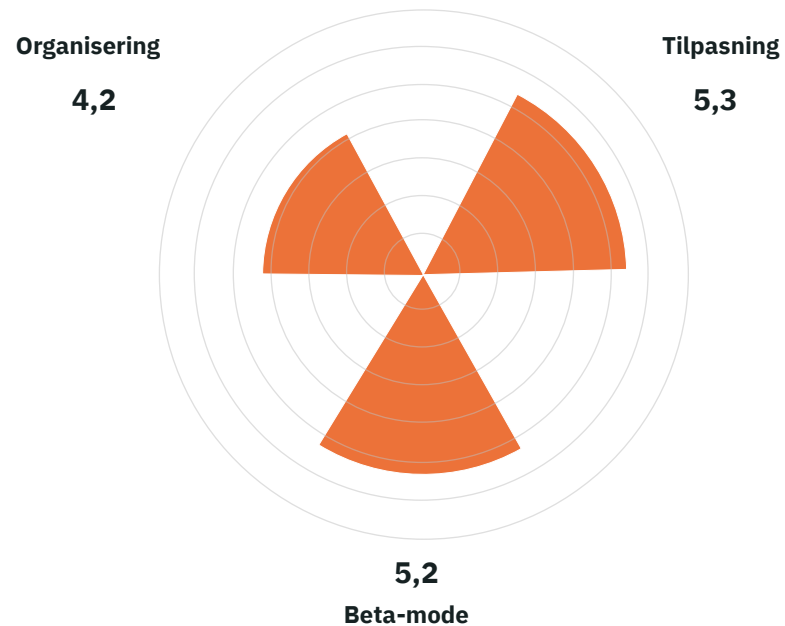
I organisationen er ledelsen god til at håndtere de spændinger og dilemmaer, som kan opstå mellem arbejdet med på den ene side optimeringstiltag og arbejdet med udforskningstiltag (som f.eks. radikal innovation) på den anden.

Agil - samlet score 4,9



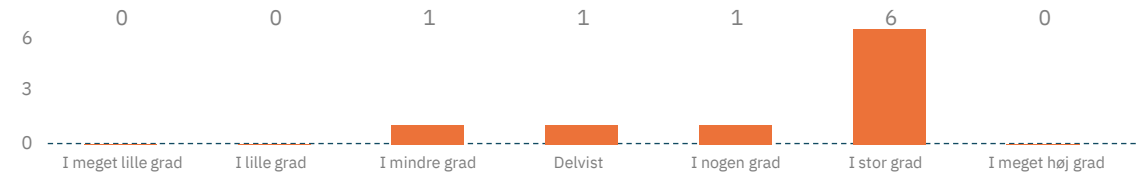
Nedenfor ses vurderingen af de 3 elementer, der er særlig vigtige at mestre indenfor Agil:

Tilpasning, Beta-mode og Organisering



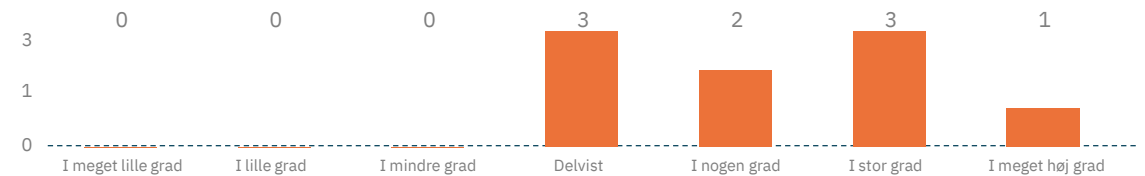
Agil vil sige, at organisationen kan agere smidigt og omstille sig, samtidig med at beslutningskompetence gives til teams tæt på kunden og at der er en udbredt accept af at være i beta.

Tilpasning



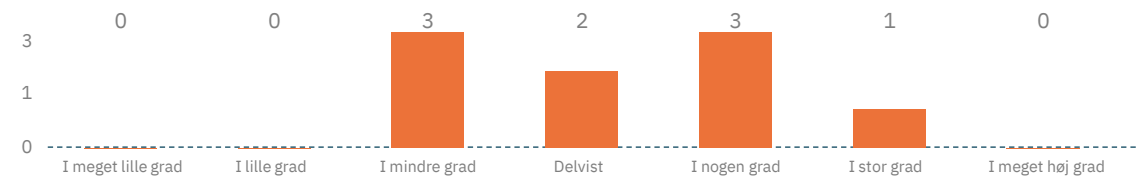
I organisationen er vi gode og hurtige til at reagere når vi oplever forandringer hos kunderne og uheldsmæssigheder i måden vi løser opgaver eller organiserer arbejdet på.

Beta-mode



I organisationen trives vi i beta-mode, accepterer fejl og sikrer at vi lærer af dem, og vi er ikke bange for at lancere nye ting inden de er helt færdige, for hurtigt at kunne få feedback fra kunder og samarbejdspartnere.

Organisering

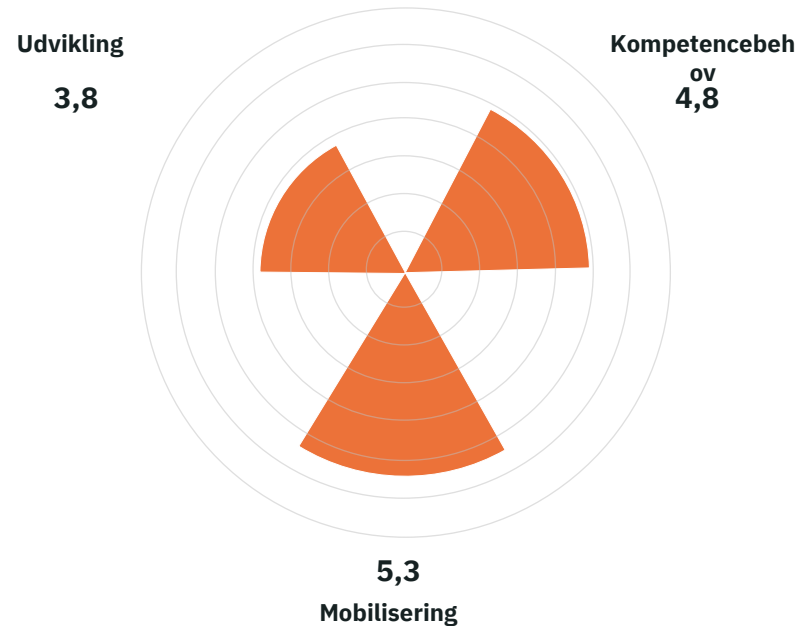


I organisationen sikres at ansvar uddelegeres, og at der gives kompetent feedback, og at der reageres på den. Dette gælder både ledere og medarbejdere. Sidst men ikke mindst sikres det at viden deles.

Kompetencebevidst - samlet score 4,6

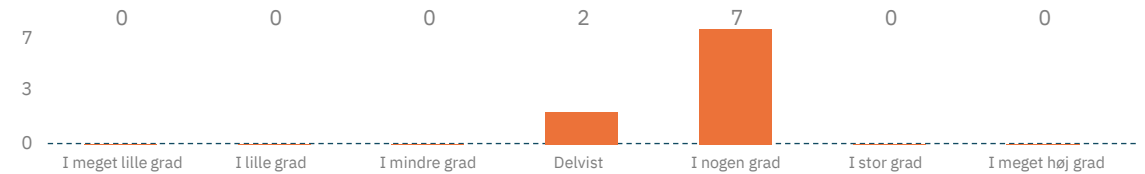


Nedenfor ses vurderingen af de 3 elementer, der er særlig vigtige at mestre indenfor Kompetencebevidst: Kompetencebehov, Mobilisering og Udvikling



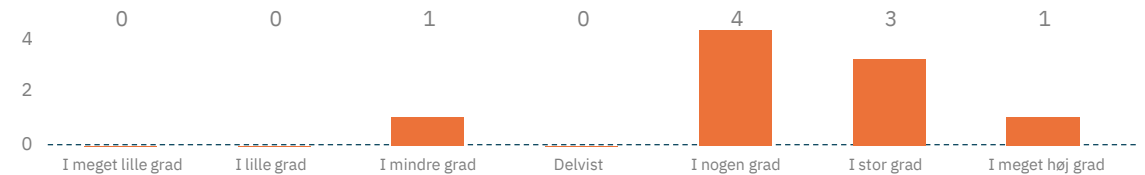
Kompetencebevidst vil sige kontinuerligt at rekruttere og udvikle lederes og medarbejderes kompetencer, så de passer til organisationens nuværende og fremtidige opgaver, strategier og forretningsmodeller.

Kompetencebehov



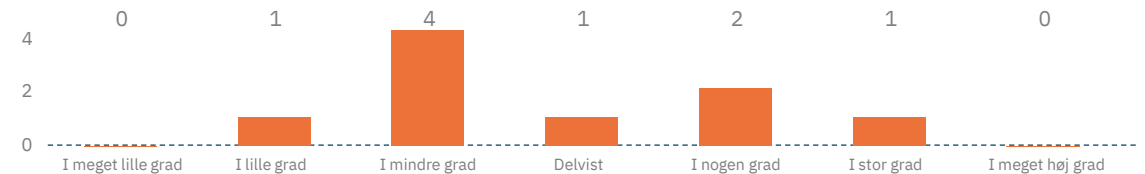
Set i lyset af den teknologiske og digitale udvikling er vi som organisation gode til at identificere, hvilke kompetencer, der er behov for nu og hvilke der bliver behov for i fremtiden. Både i de enkelte jobs, funktioner og afdelinger.

Mobilisering



I vores rekrutterings- og fastholdelsespolitik prioriterer vi dem, der er gode til at skabe værdi med teknologi og dem som har erfaringer med eller potentiale til at kunne bidrage til vores nuværende og fremtidige digitale modenhed.

Udvikling



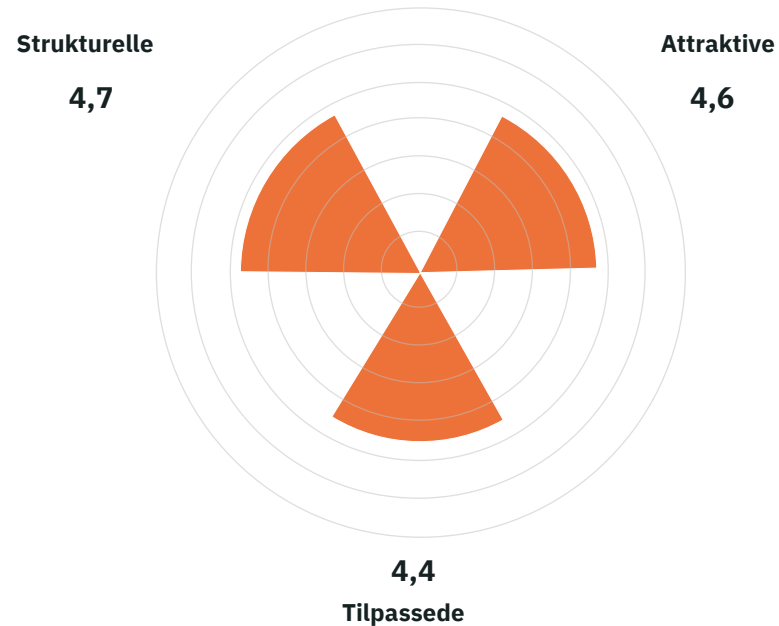
I organisationen investeres der tilstrækkeligt i at udvikle ledere og medarbejderes kompetencer og færdigheder i lyset af den digitale udvikling i organisationen.

Meningsfulde rammer - samlet score 4,6



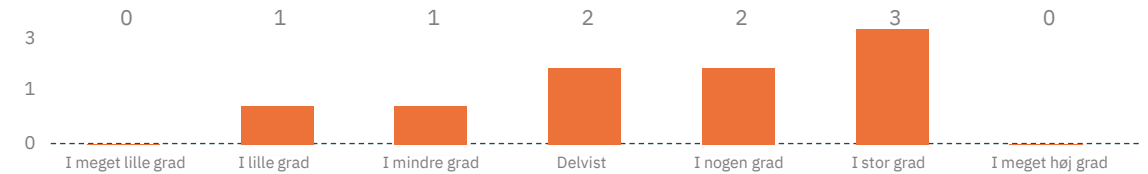
Nedenfor ses vurderingen af de 3 elementer, der er særlig vigtige at mestre indenfor Meningsfulde rammer:

Attraktive, Tilpassede og Strukturelle



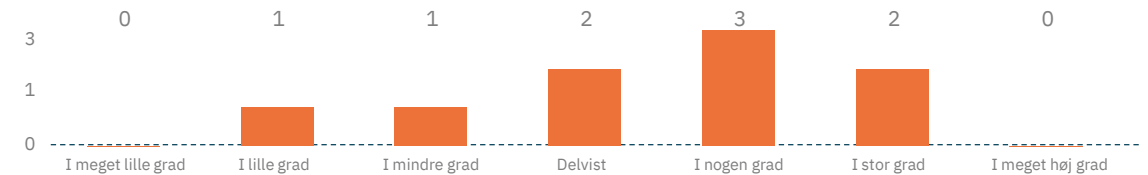
Meningsfulde rammer vil sige at være bevidst om og opmærksom på de teknologiske, fysiske, kulturelle og strukturelle rammer, som organisationen tilbyder medarbejderne og om disse er tidssvarende og attraktive.

Attraktive



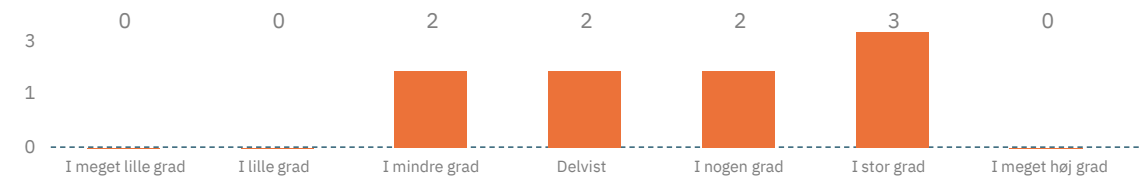
I organisationen er der opmærksomhed på at skabe en digital attraktiv arbejdsplads, hvor både ledere og medarbejdere, og også digitale talenter, har lyst til at være ansat.

Tilpassede



I organisationen påtager ledelsen sig ansvaret for at de teknologiske rammebetingelser er tidssvarende i forhold til de krav og forventninger der stilles til og fra medarbejderne.

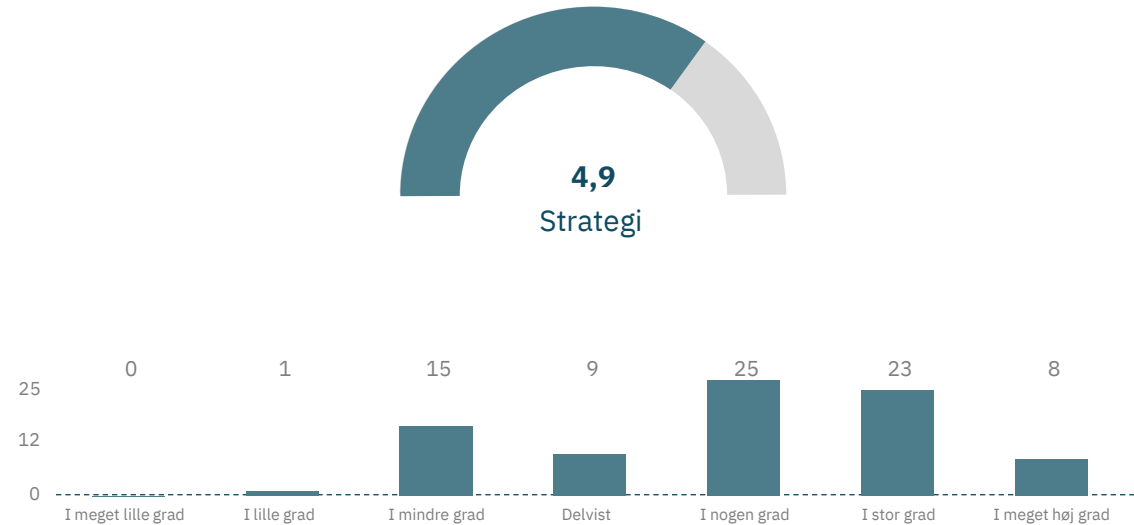
Strukturelle



I organisationen er der etableret klare strukturer, der understøtter og fremmer arbejdet med digitalisering, teknologi og data.

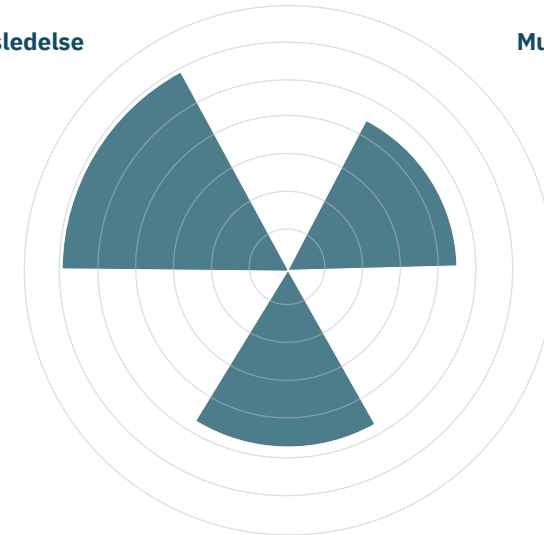
Lederskab - samlet score 5,0

Nedenfor ses den samlede vurderingen af området, fordelingen af besvarelserne samt vurderingen af de 3 kapabiliteter der knytter sig til området.



Transformationsledelse

5,9



Multiplicitetsledelse

4,4

4,6

Tech- og dataledelse

Området Lederskab handler om, hvad ledere i tillæg til generelle ledelsesmæssige kompetencer yderligere skal mestre for at kunne lede i til stadighed mere og mere digitale omgivelser.

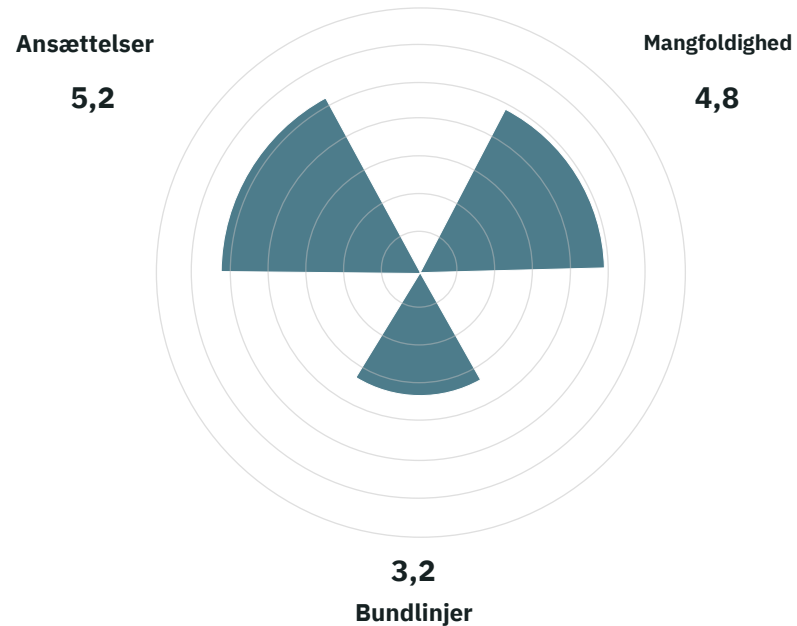
Multiplicitetsledelse, Tech- og dataledelse og Transformationsledelse.



Multiplicitetsledelse - samlet score 4,4

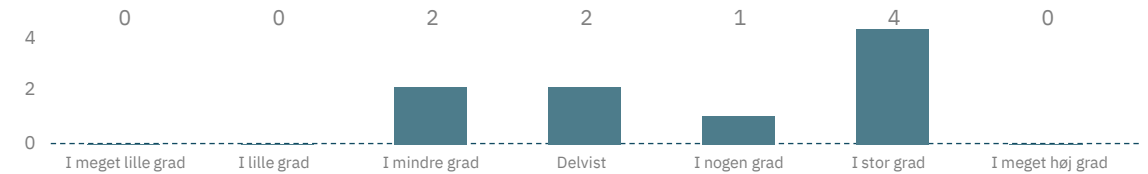


Nedenfor ses vurderingen af de 3 elementer, der er særlig vigtige at mestre indenfor Multiplicitetsledelse: Mangfoldighed, Bundlinjer og Ansættelser



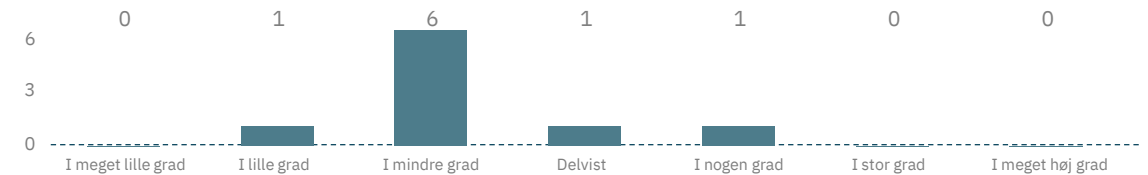
Multiplicitetsledelse vil sige at kunne manøvrere i mange virkeligheder og med mange bundlinjer, hvor standardløsninger ikke slår til, og hvor alle forventer individuelle hensyn og bæredygtig praksis.

Mangfoldighed



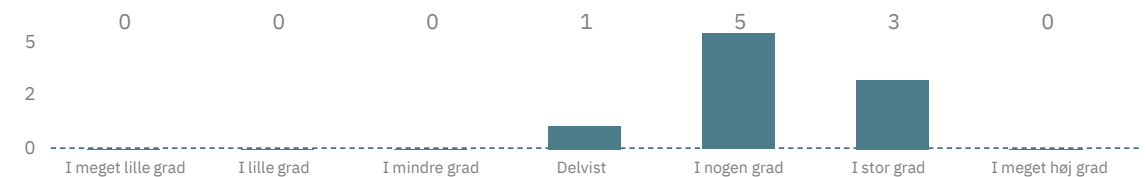
Ledelsen respekterer og tager i deres ledelse tydeligt højde for de mange forskellige typer af kunder, samarbejdspartnere og teknologiske snitflader, som virksomheden har.

Bundlinjer



Ledelsen er tydeligt opmærksom på, og leder i forhold til, mange typer af bundlinjer, f.eks. bæredygtighed, CSR, dataetik, økonomi, FN's verdensmål for 2030, og inddrager digitale teknologier og data i dette arbejde.

Ansættelser



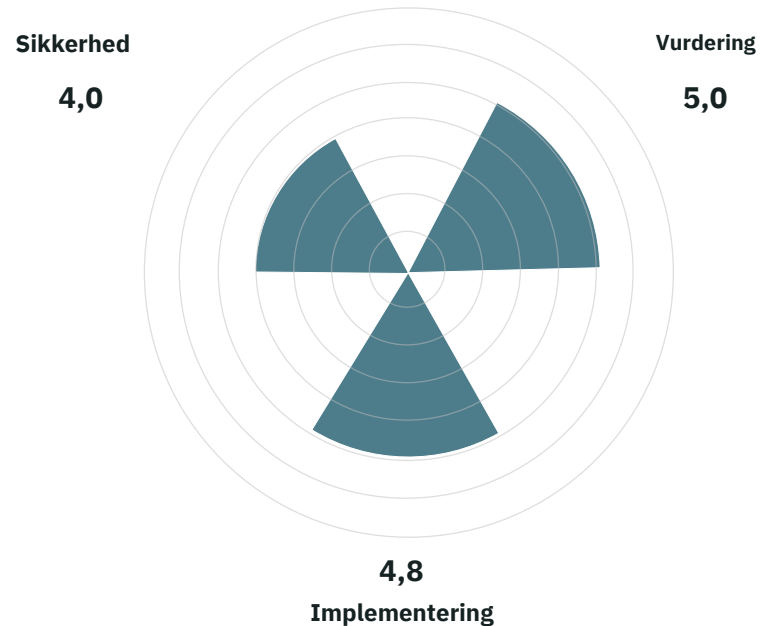
Ledelsen sikrer at den individuelle medarbejder oplever vedkommendes ansættelsesforhold og jobindhold som meningsfuldt og leder ikke ud fra, at one-size fits all.

Tech- og dataledelse - samlet score 4,6



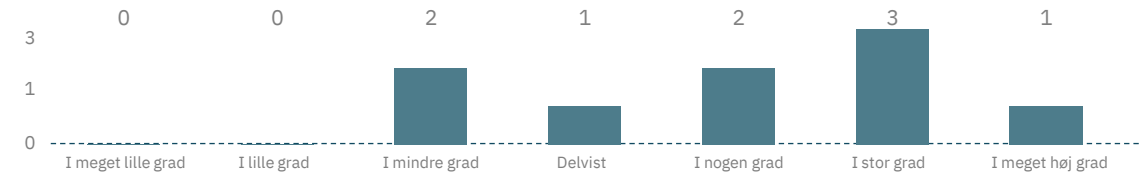
Nedenfor ses vurderingen af de 3 elementer, der er særlig vigtige at mestre indenfor Tech- og dataledelse:

Vurdering, Implementering og Sikkerhed



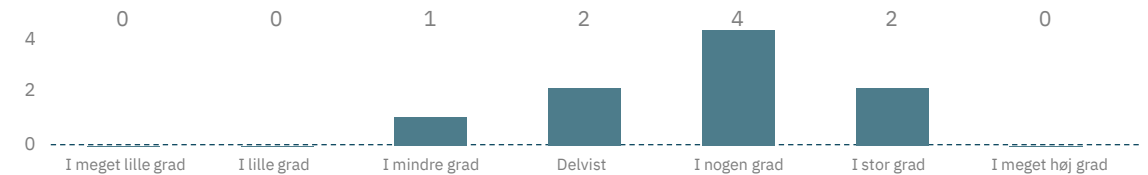
Tech- og dataledelse vil sige at forstå hvad potentialet er i teknologierne, hvordan de forandrer det arbejde, der udføres og behovet for kompetencer, at lede implementering og høste gevinsterne og at respektere IT-sikkerhedspolitikker.

Vurdering



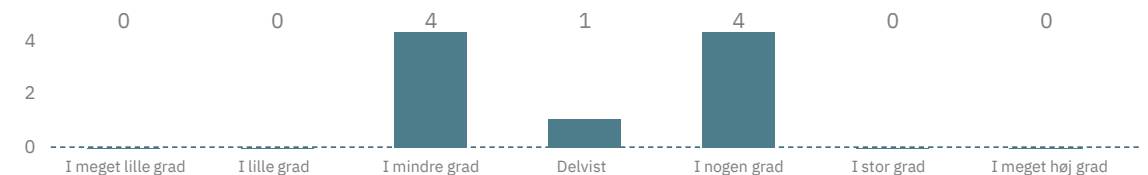
Ledelsen har den nødvendige indsigt i nye teknologier, data analytics, IT-arkitektur, osv., til at kunne vurdere mulighederne og hvad en ny beslutning vil betyde eller kræve af ændringer og ressourcer.

Implementering



Ledelsen tager ansvaret for den organisatoriske implementering af ny teknologi og IT-systemer. De italesætter og gennemfører de forandringer, som er nødvendige for at sikre en vellykket implementering og gevinstrealisering.

Sikkerhed

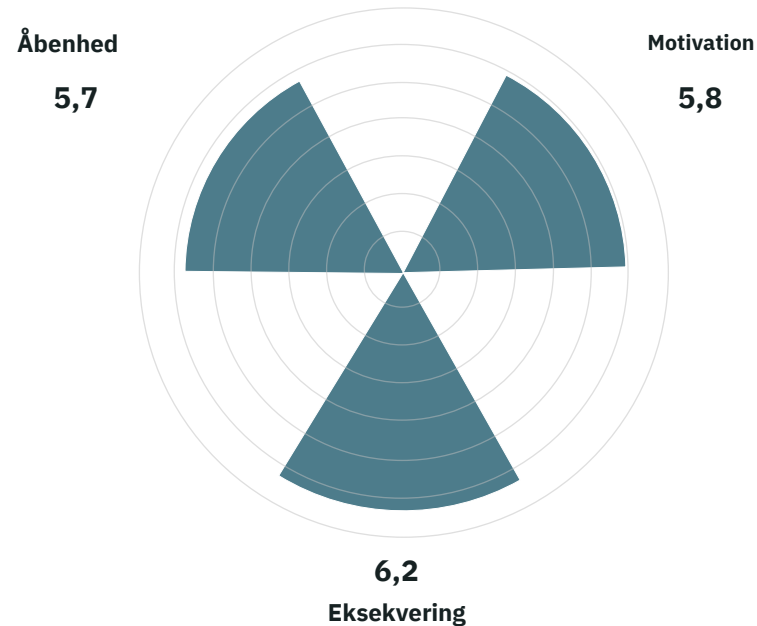


Ledelsen sikrer, at der findes tidssvarende politikker og regler om IT-sikkerhed og dataanvendelse, og sikrer også at disse er kendte og kan og bliver efterlevet af medarbejderne.

Transformationsledelse - samlet score 5,9

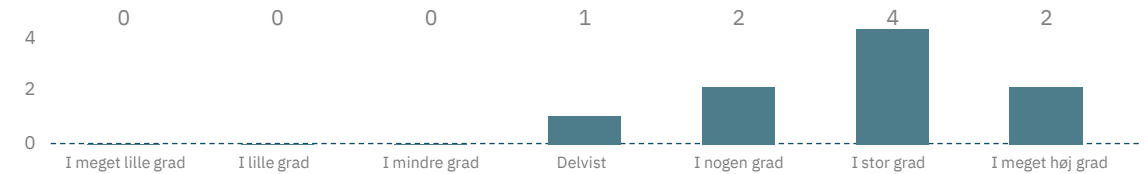


Nedenfor ses vurderingen af de 3 elementer, der er særlig vigtige at mestre indenfor Transformationsledelse: Motivation, Eksekvering og Åbenhed



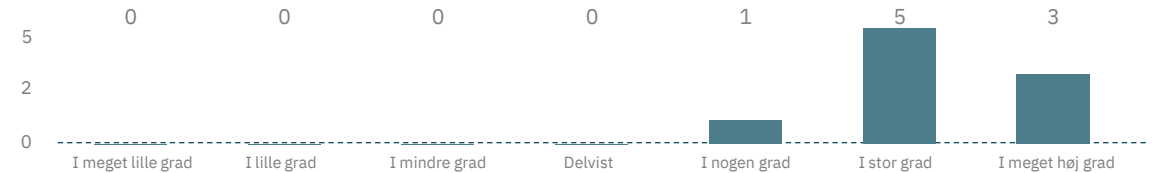
Transformationsledelse vil sige at gøre formålet med digital transformation meningsfuldt for medarbejderne og få skabt et brændende ønske om at være med på en rejse med mange ubekendte, også for en selv.

Motivation



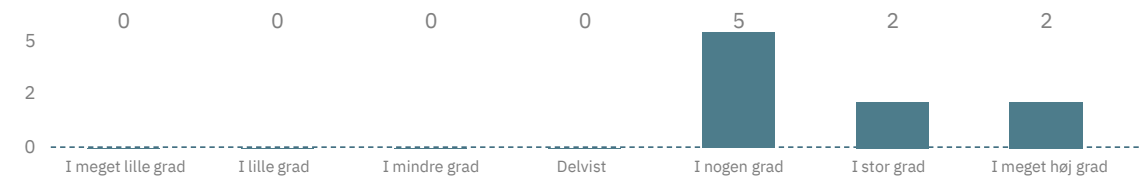
Ledelsen arbejder for at skabe digital mindset og fælles sprog i såvel ledelsen som blandt medarbejderne om den digitale omstilling for både at skabe motivation, brændende ønske og mulighed, for at kunne deltage aktivt heri.

Eksekvering



Ledelsen er god til at eksekvere strategier, gå fra idé til handling, fra designskitse til realisering, fra pilotprojekt til fuld skala implementering, etc. og betragter højt forandringstempo som naturligt og accepterer usikkerhed.

Åbenhed



Ledelsen er åben overfor nye digitale muligheder og er ærlige omkring egne læringsbehov, og tør stille spørgsmål, som afslører egen manglende viden.

Hvad er DI2X Tools?

DI2X Tool er online værktøjer til kortlægning og dialog til organisationer og ledere, der ønsker at forstå, prioritere og handle på de digitale og teknologiske muligheder.

Målet er at hæve jeres refleksionsniveau, skabe dialog i organisationen og styrke jeres blik for, hvor I er i dag, og hvor I gerne vil hen og omsætte formodninger til konkret handling.

DI2X Tools bygger på grundig og dyb forskning, mange års erfaringer samt en lang række afprøvede cases i mange miljøer - både private virksomheder, offentlige organisationer og non-profit.

DI2X

Digital Leadership Research Institute