

CEOens AI-playbook

Syv vaner fra mandag morgen, med konkrete prompts, tidsestimater og cases.

AI FOR TOPLEDERE · ARTIKEL 2 AF 3 · APRIL 2026

Stefano Vincenti er AI-træner, konsulent og ekstern lektor ved ITU og DIS Copenhagen og co-founder af BotTellMe. Han hjælper nordiske ledelsesteams med at gå fra AI-nysgerrige til konkret implementering.

Følg på LinkedIn

Tilmeld nyhedsbrevet

linkedin.com/in/stefanovincenti · stefanovincenti.substack.com · aitrainer.dk

■ 1. DEN SVÆRE DEL KOMMER NU

I den første artikel etablerede vi præmissen: AI skaber først forretningsværdi, når ledelsen tager ejerskab for adoption, workflow-redesign og konkret brug. McKinsey viser, at AI high performers langt oftere har seniorledere, der demonstrerer ejerskab og commitment. MIT NANDA viser, at GenAI-pilots typisk fejler, når de ikke integreres i reelle arbejdsgange. Royal Unibrew viser, hvordan konkret forankring i daglig praksis kan skabe adoption.

Præmissen er sjældent det sværeste for en CEO at acceptere. De fleste ved godt, at teknologien er vigtig. De er overbeviste om, at virksomheden bør rykke. Nogle har endda sat mål og budget.

Spørgsmålet er hvad der sker mandag morgen, når kalenderen er fuld, inboxen er fyldt, og der står et AI-vindue åbent med en blinkende cursor. Hvad skriver man? Hvornår giver det mening? Hvordan bliver det en vane, der overlever den næste travle uge?

Denne artikel er svaret. Syv konkrete vaner med konkrete prompts, konkrete tidsestimater og konkrete eksempler fra CEO'er, der allerede er i gang.

■ 2. HVORFOR DE FLESTE CEO'ER ALDRIG RIGTIG KOMMER I GANG

Dansk Erhvervs analyse fra februar 2026 viser, at 70% af deres medlemsvirksomheder nu bruger AI-værktøjer, en stigning fra 44% i 2023. Men bag det tal gemmer sig en ujævn adoption. I mange organisationer er det ikke nødvendigvis topledelsen, der bruger værktøjerne mest systematisk. Ofte ligger den konkrete eksperimentering hos specialister i marketing, analyse, kommunikation eller IT. Teknologien er sjældent barrieren. CEO-kalenderen er. Den er designet uden læringskurver.

Tre barrierer går igen. Den første er blank lærred-problemet. Når man åbner ChatGPT eller Copilot, er der ingen indbygget anledning. Man skal selv formulere et problem, skrive en prompt, læse svaret kritisk. Alle tre skridt er nye vaner for mange ledere, der er trænet i at delegere opgaver til mennesker, ikke i at iterere med et probabilistisk værktøj.

Den anden barriere er forventning om perfektion. En CEO er vant til, at medarbejdere leverer færdigt arbejde. AI leverer et udkast. Hvis man forventer at første prompt giver det færdige svar, bliver man skuffet og stopper. Værktøjet virker mest, når man går i dialog med det.

Den tredje barriere er kalender-struktur. Der er ingen 15-minutters lommer mellem møder. Og de findes heller ikke i en topleders arbejdsdag. AI-brug skal indbygges i møder, ikke presses ind imellem dem.

POINTEN

Vanen slår værktøjet. Og vanen bygges kun ved at gentage konkrete prompts i konkrete situationer.

■ 3. SYV VANER DER FUNGERER

Jeg har samlet de syv anvendelser, jeg ser konsistent hos topledere der bruger AI som en refleks. Hver vane er koblet til et specifikt tidspunkt i ugen, en konkret prompt, og en tidsramme. Det er ikke et forslag til at prøve dem alle på én gang. Start med tre. Byg derfra.

En generel forudsætning før vi går i gang: prompts der involverer kalender, mails, bestyrelsesmateriale, kundedata eller konkurrentanalyse skal kun køres i et godkendt enterprise-miljø. Microsoft Copilot inde i M365, ChatGPT Enterprise, eller jeres egen interne LLM-plattform. Ikke en privat ChatGPT-konto. Det er forskellen mellem en governance-vane der virker og et databrud, ikke en formalitet.

Vane 1. Kalender-briefing hver morgen (5 minutter). Første vindue om morgenen, før inboxen åbnes. Upload dagens kalender eller lad AI tilgå den via Copilot. Få en briefing per møde. Det erstatter ikke din egen forberedelse, det strukturerer den.

"Gennemgå dagens kalender. Giv mig en briefing per møde med tre nøglepunkter og én ting jeg bør tjekke før mødet starter."

Vane 2. Relations-memo før 1:1-møder (3 minutter). Denne bygger på en af de fem prompts, Satya Nadella offentliggjorde i august 2025. Før et møde med en specifik person, bed AI om at give dig de emner, den anden person sandsynligvis er optaget af. Tilføjelsen om et muligt følsomt emne er en executive-variant; den er ikke en del af Nadellas oprindelige formulering.

"Baseret på mine tidligere interaktioner med [person], giv mig fem emner som sandsynligvis er top of mind for dem lige nu. Inkluder et muligt følsomt emne de måske ikke selv tager op."

Vane 3. Red-team før store beslutninger (15 minutter). Før du trykker send på en vigtig anbefaling til direktion eller bestyrelse: bed AI finde det du overser. Det er en billig forsikring mod blind spots. Brug outputtet som modspil, ikke som beslutningsgrundlag alene. AI kan finde blind spots, men den kan også opfinde risici, overse regulatoriske detaljer eller bekræfte en forkert præmis.

"Her er min anbefaling [upload]. Giv mig de tre stærkeste argumenter imod. Beskriv det værste realistiske scenarie hvis vi gennemfører. Hvad ville en skeptisk CFO spørge om?"

Vane 4. Projekt-status-opsamling (5 minutter, ugentligt). Den anden Nadella-prompt. Denne er guld før ledelsesmøder hvor du skal rapportere status på tværs af flere workstreams. Den samler mails, chats og møder til en sammenhængende status på få minutter.

"Udarbejd projekt-update baseret på mails, chats og møder i [serie]: KPI'er vs mål, gevinster, risici, konkurrencebevægelser, og tre sandsynlige svære spørgsmål med forslag til svar."

Vane 5. Konkurrent-wargaming (10 minutter). Et værktøj til at bryde din egen bias om markedet. Hver gang du eller din strategi-afdeling lægger planer, kør den gennem en konkurrent-perspektiv først. Det viser typisk tre til fem blind spots. Vanen kræver adgang til aktuelle og kildebelagte data: brug den med browsing slået til, en intern researchbase, eller konkrete dokumenter du selv uploader. En LLM uden adgang til aktuelle data kan ikke pålideligt udtale sig om en konkurrents

seneste earnings call.

"Hvad er de tre mest sandsynlige træk, [konkurrent] kan tage næste kvartal, baseret på deres offentlige udmeldinger, earnings calls og hiring-mønstre? For hver: hvad er vores bedste modsvar?"

Vane 6. Bestyrelsesoplæg med persona-stress-test (når decket er næsten færdigt, ikke 30 minutter før mødet). Section AI beskrev i 2024 en intern metode hvor de uploader board decks til flere LLM'er og beder dem spille forskellige bestyrelsespersonas. Det er ikke en generel benchmark, men en praktisk case på AI som forberedelsesværktøj. De bruger tre personas: vækst-aggressiv, risiko-konservativ, og den mest kritiske stemme. Lav øvelsen mens du stadig kan rette decket, ikke i bilen til mødet.

"Her er mit bestyrelsesoplæg [upload]. Spil tre personas: vækst-aggressiv ejer, konservativ risiko-person, og det mest kritiske bestyrelsesmedlem vi har. Hvad ville hver af dem spørge om? Hvor ville de presse?"

Vane 7. Selvcoaching (10 minutter ugentligt). Den mindst intuitive vane, og samtidig den der skaber mest langsigtet værdi. En gang om ugen: bed AI analysere din egen kalender og prioritering. De fleste topledere kalendere er drevet af invitationer, ikke af strategi. Denne prompt bringer det i fokus.

"Jeg har brugt de sidste 40 timer på [upload kalender]. Hvilke mønstre ser du? Hvilke møder skabte sandsynligvis mest værdi? Hvor bør jeg prioritere anderledes næste uge?"

Syv vaner, syv prompts

Konkret CEO-playbook: hvad, hvornår, hvor lang tid

1 Kalender-briefing Hver morgen · 5 min

"Gennemgå dagens kalender. Giv mig en briefing per møde med tre nøglepunkter og én ting jeg bør tjekke først."

2 Relations-memo Før 1:1-møder · 3 min

"Baseret på tidligere interaktioner med [person], giv mig fem emner som sandsynligvis er top of mind lige nu."

3 Red-team før beslutning Før store beslutninger · 15 min

"Her er min anbefaling. Giv mig de tre stærkeste argumenter imod. Beskriv det værste realistiske scenarie."

4 Projekt-status-opsamling Ugentligt · 5 min

"Udarbejd projekt-update baseret på mails og møder i [serie]: KPI'er vs mål, risici, og svære spørgsmål."

5 Konkurrent-wargaming Før strategimøder · 10 min

"Hvad er de tre mest sandsynlige træk, [konkurrent] kan tage næste kvartal? For hver: vores bedste modsvar."

6 Bestyrelsesoplæg stress-test Før bestyrelsesmøder · 30 min

"Spil tre personas på mit oplæg: vækst-aggressiv ejer, konservativ risiko-person, mest kritiske medlem."

7 Selvcoaching Ugentligt · 10 min

"Jeg har brugt de sidste 40 timer på [X]. Hvilke mønstre ser du? Hvor bør jeg prioritere anderledes?"

Model 1. De syv vaner sat i system. Start med tre, byg derfra.

■ 4. HVAD ADSKILLER EN GOD PROMPT FRA EN GENERISK

Når en CEO prøver AI for første gang og får et kedeligt svar, skyldes det sjældent værktøjet. Det skyldes prompten. De fleste starter med en opgave uden at give rolle, kontekst eller ønsket format. Så får man et gennemsnitligt svar.

Prompts der fungerer for topledere har seks komponenter. Rolle. Kontekst. Opgave. Format. Modspil. Datagrænse. De første fire er selvforklarende. Modspil er den der gør forskellen mellem en god prompt og en bekræftelsesmaskine: bed AI om at finde fejl, foreslå alternativer, eller spille en skeptisk persona. Datagrænse er den der gør forskellen mellem en governance-vane og et databrud: hvad må værktøjet bruge, hvad må det ikke bruge, og hvilke kilder skal det holde sig til.

Anatomien af en god CEO-prompt

Seks komponenter der adskiller "generisk svar" fra "faktisk brugbart"

ROLLE

Giv AI en præcis position at tænke fra

"Du er min chief of staff med fem års bestyrelseserfaring..."

KONTEKST

Upload materiale eller beskriv situationen

"Her er oplægget [PDF] til et bestyrelsesmøde om M&A..."

OPGAVE

Konkret spørgsmål eller handling

"Find de tre svageste argumenter og skriv modsvar..."

FORMAT

Hvordan outputtet skal struktureres

"Giv mig tre bullets per argument, maks 20 ord hver..."

MODSPIL

Bed om kritik, ikke bekræftelse

"Hvad overser jeg? Hvad ville en skeptisk CFO spørge om?"

DATAGRÆNSE

Hvad må værktøjet bruge, og hvad må det ikke

"Brug kun det uploadede materiale. Ingen kundedata udenfor..."

Modspil er den vigtigste komponent. Uden den får du generiske svar.

Model 2. De seks komponenter i en CEO-prompt der virker.

5. GENVEJEN: LAD AI SKRIVE PROMPTEN FOR DIG

Du behøver ikke selv at mestre alle seks komponenter for at få gode prompts. Den hurtigste vej for en topleder er metaprompting: bed AI om at skrive den perfekte prompt til dig. Det fjerner blank lærred-barrieren og bygger dit eget prompt-bibliotek hurtigere end nogen kursusrække kan.

Brug det når du står overfor en ny opgavetype og ikke ved, hvordan du formulerer prompten. Det tager 2 minutter og giver dig en skabelon, du kan genbruge resten af året.

"Jeg er CEO og skal forberede mig til [opgave: kvartalsmøde med ejerkredsen / red-team af M&A-case; / 1:1 med min CFO]. Skriv den perfekte prompt jeg kan bruge til en LLM, der dækker rolle, kontekst, opgave, format, modspil og datagrænser. Foreslå også tre forbedringer jeg kan tilføje, hvis jeg vil have et endnu skarpere output."

Det andet metaprompting-greb er prompt-forbedring: tag en prompt du allerede bruger, og bed AI om at gøre den bedre.

"Her er en prompt jeg bruger jævnligt: [indsæt din prompt]. Find tre svagheder i den, og giv mig en forbedret version, der giver mig skarpere svar på mit niveau som topleder. Forklar kort hvad du har ændret og hvorfor."

Den tredje variant er rollebaseret metaprompting. Bed AI om at antage en specifik rolle, før den skriver prompten.

"Antag rollen som senior strategy consultant fra McKinsey med 15 års erfaring. Skriv den prompt du selv ville bruge, hvis du skulle [opgave]. Inkluder de tre spørgsmål du som ekspert ville stille mig før, du gik i gang."

Konsekvensen af metaprompting er at læringskurven flyttes. Du behøver ikke at lære prompt-engineering i klassisk forstand. Du lærer i stedet at stille de rigtige meta-spørgsmål til værktøjet, og det er en langt kortere kurve.

■ 6. TRE TOPLEDERE, TRE STILE

Cases er nyttige, fordi de viser, at vanen ikke er én bestemt ting. Den kan drives fra forskellige steder i organisationen, med forskellig grad af hårdhed.

Satya Nadella, Microsoft. Den personlige praksis. Nadella delte i august 2025 fem konkrete prompts fra sit everyday workflow offentligt på LinkedIn. Tonen er personlig, ikke korporativ. Han viser hvad han selv gør. Det er role-modelling i sin reneste form: en CEO der viser at det er OK at arbejde med AI som en sparringspartner, ikke kun som et produkt.

Tobi Lütke, Shopify. Det hårde mandat. I april 2025 sendte Lütke en memo til Shopifys medarbejdere (omkring 8.100 ved udgangen af 2024, omkring 7.600 ved udgangen af 2025) under overskriften "Reflexive AI usage is now a baseline expectation at Shopify". Kravet er eksplicit: før en afdeling beder om flere ressourcer eller headcount, skal de dokumentere hvorfor AI ikke kan løse opgaven. AI-kompetence er blevet en formel del af performance reviews og rekruttering. Lütke selv skriver i memoen at han bruger AI "all the time".

Jamie Dimon, JPMorgan. Det strategiske operating model-greb. Dimon har løftet AI ud af en snæver teknologidagsorden. Ved Databricks Data + AI Summit i 2025 sagde han, at JPMorgan har flyttet AI og data ud af den rene teknologi-organisation og ind ved ledelsesbordet, med rapportering til ham og bankens president. Banken har et årligt teknologibudget på omkring 18 milliarder dollar. Dimon sagde i oktober 2025, at JPMorgan bruger cirka 2 milliarder dollar årligt på AI og ser omtrent samme beløb i gevinster eller besparelser. Omkring 250.000 medarbejdere har adgang til den interne LLM Suite, der kører modeller fra blandt andet OpenAI og Anthropic i et kontrolleret miljø, og ifølge CNBC bruger omtrent halvdelen platformen cirka dagligt. Reuters har rapporteret 10-20% effektivitetsstigning hos softwareudviklere med coding assistant, og banken havde i 2025 identificeret omkring 450 AI use cases med forventning om vækst året efter. CNBC fik demonstreret hvordan LLM Suite kunne generere et investment banking-deck på omkring 30 sekunder, en type arbejde der tidligere kunne kræve mange timers junior-analytikerarbejde. Pointen er ikke at alle skal kopiere JPMorgans skala. Pointen er at Dimon behandler AI som operating model, ikke som sideprojekt.

De tre cases rammer forskellige CEO-greb. Nadella viser den personlige praksis. Lütke gør AI-brug til organisatorisk krav. Dimon bygger operating model og infrastruktur omkring AI. Vane, mandat og system. Ingen af dem er den rigtige måde i absolut forstand. Men i hvert greb er CEO synlig som ejer af agendaen.

■ 7. DEN DANSKE KONTEKST

I Danmark er der stadig relativt få offentligt detaljerede CEO-playbooks eller Lütke-lignende interne AI-memoer. Royal Unibrews Michala Svane har delt deres fremgangsmåde med AI-agenter (se artikel 1). Royal Unibrew-casen er interessant netop fordi den gør adoptionen konkret. De fleste andre kører det i stilhed.

Det er ikke nødvendigvis en ulempe. Men det betyder, at danske bestyrelser og CEO'er ikke kan vente på, at nogen andre går forrest med eksempler. De skal selv etablere vanen i deres egen organisation.

Det er også et strategisk vindue. De første danske CEO'er der offentligt beskriver deres AI-vaner, kommer til at forme diskussionen i dansk erhvervsliv i 2026 og 2027.

■ 8. FØRSTE UGE

En simpel startplan for en CEO der vil etablere vanen uden at lave store lanceringer eller annonceringer.

Mandag. Begynd med vane 1: kalender-briefing. 5 minutter før dagens første møde. Gør det igen tirsdag. Og onsdag.

Torsdag. Tilføj vane 2: relations-memo før dit vigtigste 1:1 den dag. 3 minutter.

Fredag. Prøv vane 7: bed AI analysere ugens kalender. 10 minutter. Identificér ét mønster du vil ændre i næste uge.

Næste uge. Gentag 1, 2, 7. Tilføj vane 3 før den næste vigtige beslutning. Og så videre.

Efter to uger har du tre vaner i ryggen. Efter fire uger har du sandsynligvis nok gentagelser til, at AI ikke længere føles som et separat projekt, men som en del af din forberedelsesrutine. Og så er det også tid til at dele én af dine prompts med din direktion, med en kort note om hvad det ændrede for din forberedelse. Det er der kaskaden begynder.

■ 9. VANEN SLÅR VÆRKTØJET

Alle CEO'er jeg taler med har adgang til AI-licenser. Alle kan citere McKinsey-statistikkerne. Alle ved det er vigtigt. Få har etableret vanen.

Forskellen ligger i de første fem minutter hver morgen. Syv vaner. Syv prompts. Syv tidspunkter der er indbygget i en eksisterende arbejdsdag, ikke tilføjet ved siden af.

I artikel 3 af denne serie kigger vi på den anden side af medaljen: governance. Hvordan bestyrelsen styrer AI-adoptionen uden at bremse den. Hvordan man skelner ægte adoption fra kosmetisk adoption. Og hvem i direktionen der bør holdes ansvarlig for hvad.

■ KILDER

Alle tal og cases i denne artikel bygger på følgende kilder:

- Satya Nadella, 5 prompts to supercharge your everyday workflow, LinkedIn, august 2025
- Fortune, Microsoft CEO Satya Nadella reveals the 5 AI prompts he uses, september 2025
- Tobias Lütke, intern memo "Reflexive AI usage is now a baseline expectation at Shopify", april 2025 (offentliggjort på X)
- The Verge, Shopify CEO memo on AI baseline expectation, april 2025
- CNBC, JPMorgan Chase's blueprint to become the world's first fully AI-powered megabank, september 2025
- Reuters, JPMorgan Chase coding assistant productivity gains and 450 AI use cases, 2025
- Bloomberg, Jamie Dimon on JPMorgan AI spend and benefits, oktober 2025
- JPMorgan Chase, LLM Suite milestone (American Banker award), juni 2025
- Dansk Erhverv, Danske virksomheders brug af kunstig intelligens (AI) i 2025, februar 2026
- McKinsey, The state of AI in 2025: Agents, innovation, and transformation, november 2025
- MIT NANDA, The GenAI Divide: State of AI in Business 2025, sommer 2025
- Section AI, How I use AI to help my boss prepare for board meetings, 2024
- Royal Unibrew / Dansk Industri, Virtuelle AI-medarbejdere skaber nye forretningsmuligheder, case-arkiv
- Dansk Markedsføring, Royal Unibrew har givet AI ansigt og ansat dem, februar 2025

© 2026 Stefano Vincenti · aitrainer.dk · Artikel 2 af 3 i serien "AI for topledere" · AI gengivelse med kildeangivelse

Stefano Vincenti

AI-træner, konsulent og ekstern lektor · 20+ år i software og digital transformation · Co-founder af BotTellMe ·
Ekstern lektor ved ITU og DIS Copenhagen · Partner hos TryZone.

LinkedIn

linkedin.com/in/stefanovincenti

Nyhedsbrev

stefanovincenti.substack.com

Mere

aitrainer.dk · tryzone.dk ·
bottellme.com

Guiden er et fagligt øjebliksbillede pr. april 2026 fra Stefano Vincenti og udgør hverken juridisk rådgivning eller en compliance-vurdering. Leverandørvilkår og AI-funktionalitet kan ændre sig hurtigt; verificér de aktuelle forhold før du handler. Tal og estimater er praktiker-pejlemærker, ikke garantier.