

Endringsledelse – kunsten å lede mennesker i digital transformasjon

Velkommen til kurs 6.

Vi starter kl 10:00-12:00



Hvem er vi?



Jens Nørve

Avdelingsdirektør

Direktoratet for forvaltning og IKT



Nina Lilledahl Khan

Endringsleder

Digitaliseringsrådgiver, Agile trainer

Bouvet

Vi omgis av endringer



og takten øker

Det som har fungert til nå, fungerer ikke fremover

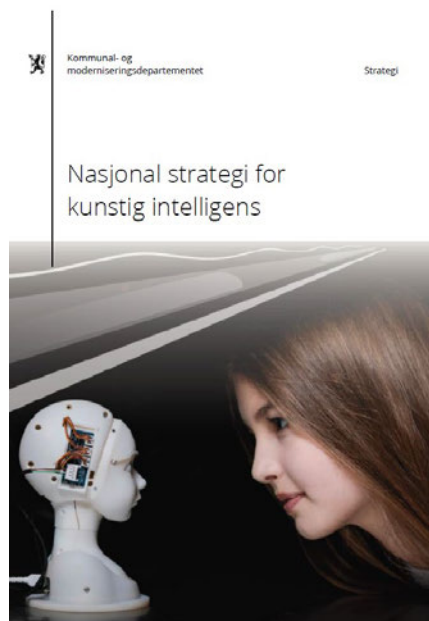


Tradisjonelt er virksomhetene bygd for å kunne *stå imot* endringsbølger. De måtte stå støtt når det stormet som mest



I dag må virksomheter snarere kunne ri disse bølgene. Endring er ikke lenger en hendelse, men en kontinuerlig tilstand

Drive for digitale omstillingsprosesser



FÅ BARN



ALVORLIG
SYKT BARN



MISTE OG
FINNE JOBB



NY I NORGE



STARTE OG DRIVE
EN BEDRIFT



DØDSFALL
OG ARV



STARTE OG DRIVE
EN FRIVILLIG
ORGANISASJON

Bli kjent med digitaliseringsstrategien

Lær mer om "Én digital offentlig sektor" for 2019–2025 fra regjeringen og kommunenes organisasjon KS.

Regjeringen og KS har gått sammen om en strategi for digitalisering av offentlig sektor. Målet er å få brukerne til å oppleve én digital offentlig sektor.

Nedenfor finner du korte introduksjonsfilmer om strategien, handlingsplanen og innsatsområdene. Samlet varighet for alle filmene er på ca 35 minutter. For mer informasjon om arbeidet, følg lenkene i margin.

Et overblikk (7 min.)

Avdelingsdirektør Knut Bjørgaas i Digdir gir en kort introduksjon til mål og innsatsområder i digitaliseringsstrategien "Én digital offentlig sektor".

<https://www.digdir.no/digitalisering-og-samordning/bli-kjent-med-digitaliseringsstrategien/2847>



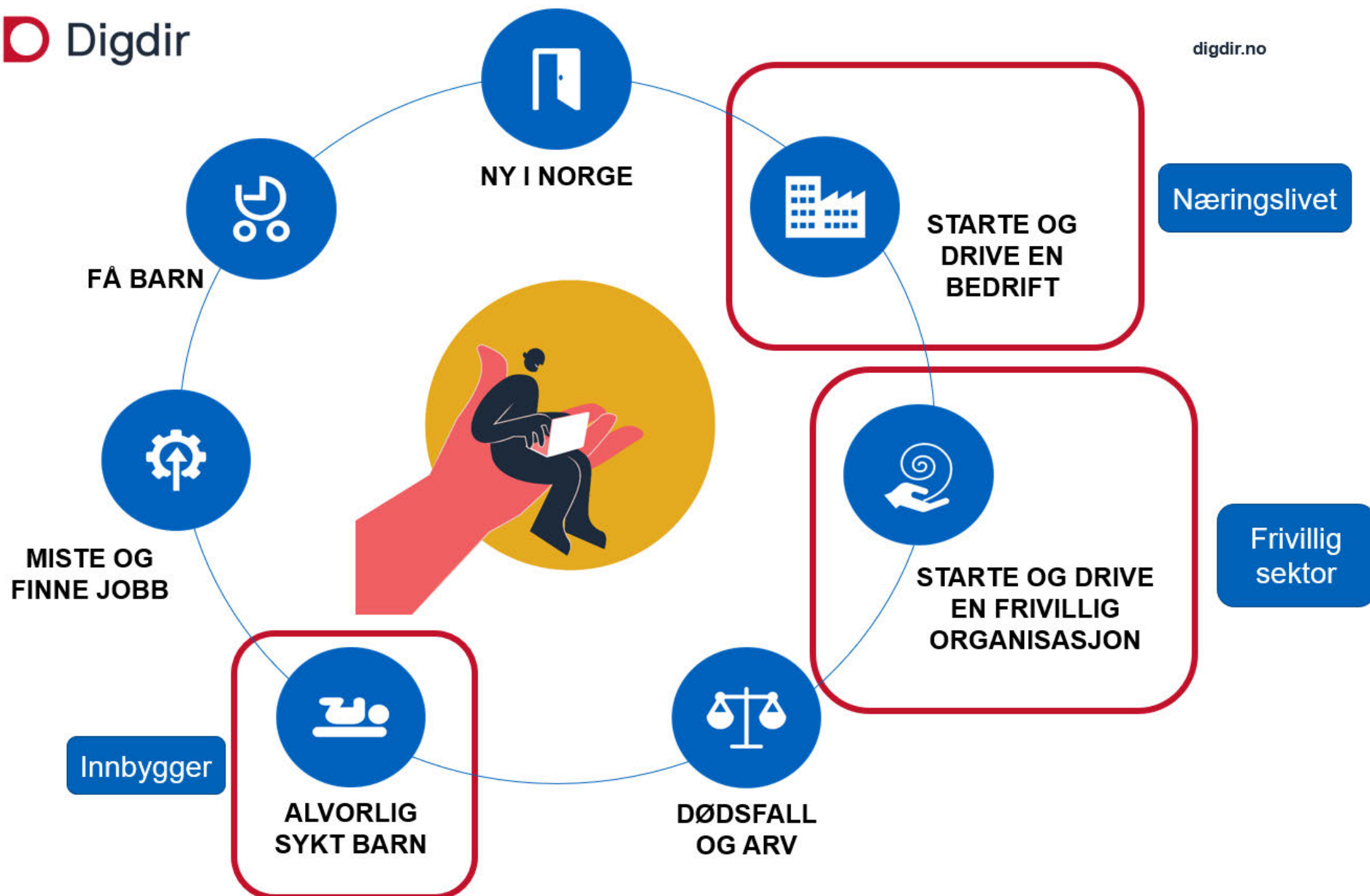


Mennesket i sentrum



Offentlige tjenester skal oppleves sammenhengende og helhetlige av brukerne uavhengig av hvilke virksomheter som tilbyr dem



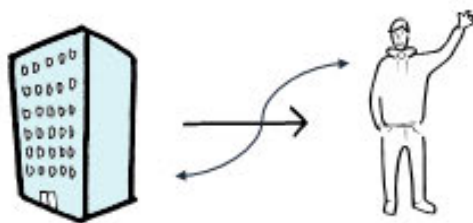


Sammenhengende tjenester med brukeren i sentrum



digdir.no

Hva handler prosjektet om?



*Vi skal være pådriver for at virksomhetene og departementene går fra et **sektor- og virksomhetsperspektiv i tjenesteutviklingen***



NB: Egen sesjon om utvikling av Sammenhengende tjenester: Er det liv i livshendelsene?
Tidspunkt: Onsdag 27. kl 12:00



Fra visjon og strategi til kollektiv handling

Hva innebærer endringen i organisasjonen?

bouvet

STRATEGI



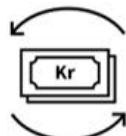
Planer

Tydelig strategi



Leveranse

Verdiskaping



Årlig budsjett

Finansierungsstrøm

STRUKTUR



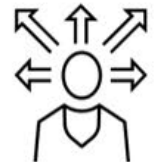
Hierarki og siloer

Nettverk



Spesialistgrupper

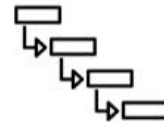
Kryssfunksjonelle
team



Mange
ansvarsoppgaver

Tydelige roller og
dedikert eierskap

PROSESS



Faser og
overleveringer

Kontinuerlig
prosess



Krav

Problemløsning



Beslutninger basert
på antakelser

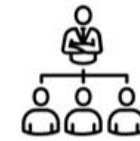
Data og innsikts-
drevet beslutning

KULTUR



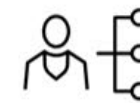
Sjef

Leder



Kontroll og styring

Autonome team

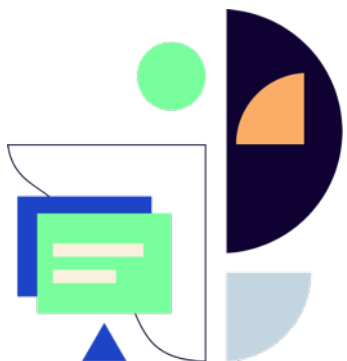


Individuelle mål

Tverrfaglig
samarbeid

Endrer vi eller blir vi endret?

- Skal endringer
- Kan endringer
- Hvilke av disse KAN endringene jobber dere med i deres virksomhet?



Det handler om å skape en retning



Å forstå **hvor** vi skal og **hvorfor**

Å kommunisere visjonen

Å bygge oppslutning

Å sette oss selv i stand til handle både kollektivt og individuelt

2 min



Hvordan?

Nøkkelen ligger i å INVOLVERE
medarbeiderne i HVORDAN man
skal finne veien frem.

Endring i endringsledelsen

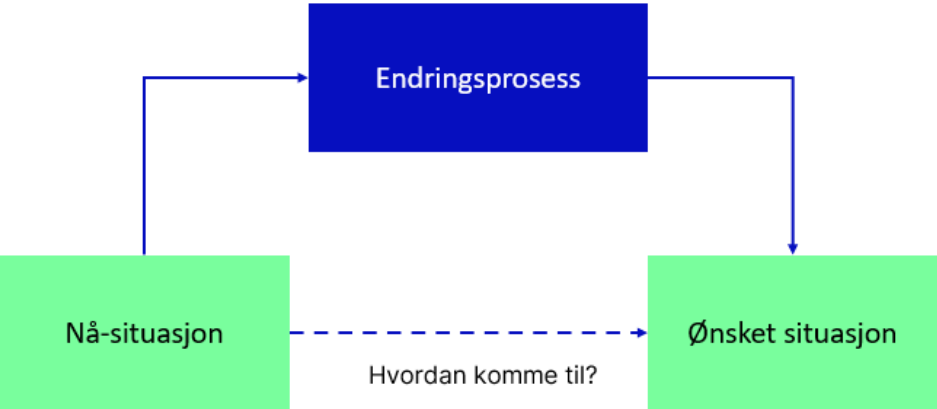


Innsikt



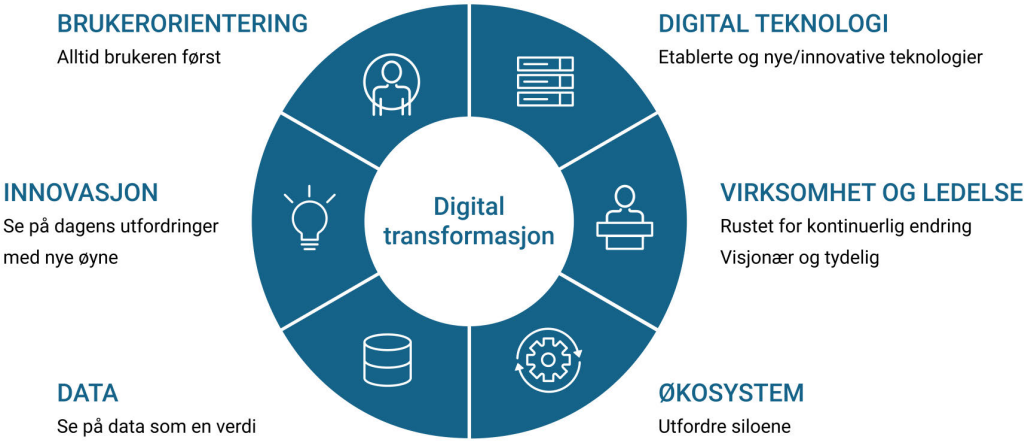
Endringsprosesser

Nivå 1. endring
Innføring
Innenfor etablerte rammer



Endring

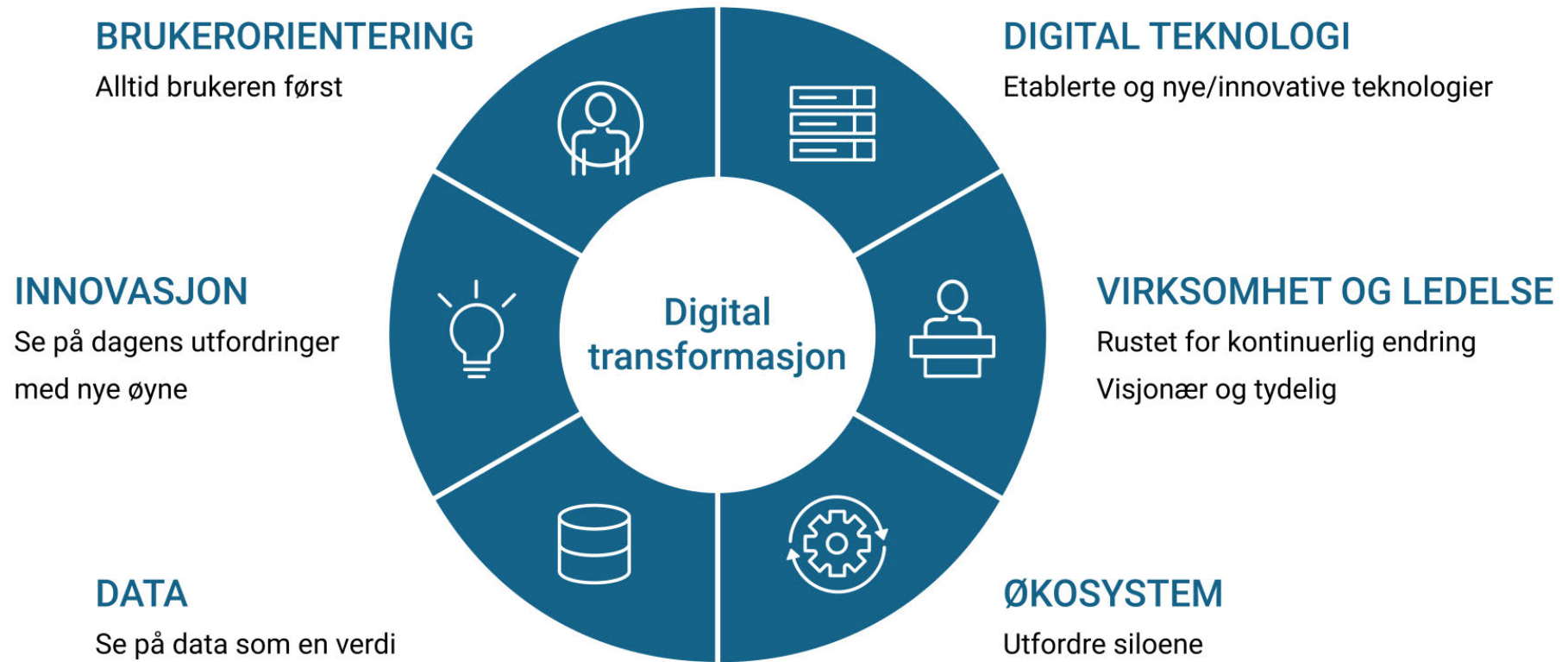
Nivå 2. endring
Dypere strukturer
Bryter med etablerte rammer



Transformasjon

2 min

Digital transformasjon



Brukerrådet

Tirsdag 28. september kl. 09:00-11:30, 2021

Onsdag 29. september kl. 09:00-14:00, 2021

28. september

29. september

Program

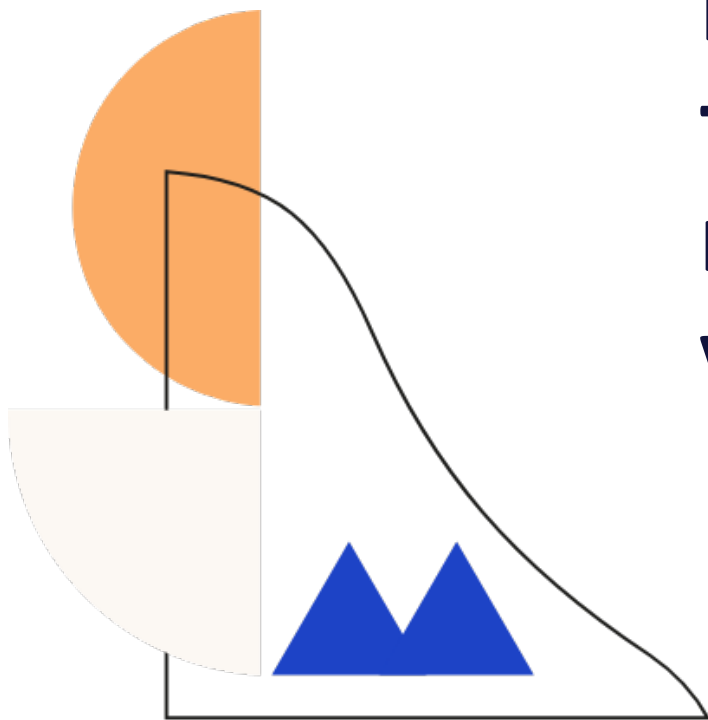
Medvirkende

Fellesløsninger for en enklere digital hverdag

De nasjonale fellesløsningene er viktige byggeklosser i arbeidet med å utvikle sammenhengende tjenester og realisere livshendelsene i den nasjonale digitaliseringsstrategien. På Brukerrådet 28.-29. september ser vi nærmere på hvordan ID-porten, Altinn og andre fellesløsninger kan berike de sammenhengende tjenestene, bidra til økt informasjonssikkerhet, åpenhet og verdiskaping. Alt for å gi innbyggere, næringsliv og frivillig sektor en enklere hverdag.

Opptak fra 28. september





**Hvordan gjør vi overordnede
føringer relevante for
medarbeidere nedover i
virksomheten**

«Ingen liker å bli forklart før de blir forstått»





PAUSE
15 min?



Se Logikk

Kompetansemmodell for digital transformasjon

Digitalt lederskap for en ny tid

Med et nytt og skreddersydd kompetanseprogram, skal 70 ledere med personalansvar i NAV Rogaland øke kompetansen innen digitalt lederskap. Programmet er utformet av et team fra Bouvet, og gjennomføres i tett samarbeid med NAV Rogaland.

Lederrollen er utfordret

NAV har hatt en sterk vekst i deres digitale utvikling de senere årene. Samtidig har pandemien ført til at tilbudet og dialogen med innbyggerne har blitt digitalisert i rekordfart, parallelt med at flertallet av de ansatte har jobbet fra hjemmekontor.

Denne utviklingen har utfordret den tradisjonelle lederrollen, og slik vi har tenkt ledelse før, forteller Merethe Prytz Haftorsen, fylkesdirektør i NAV Rogaland.

Skreddersydd ledelsesutviklingsprogram

I NAV har de lenge sett viktigheten av å drive aktivt med lederutvikling, både nasjonalt og lokalt. For å gå styrket inn i fremtiden og høste gevinster av digitaliseringsreisen de er på, har NAV Rogaland iverksatt ett nytt og skreddersydd ledelsesutviklingsprogram sammen med Bouvet.

– Tiden vi har vært gjennom har vist at vi har klart å holde veldig høy produksjon og levere god kvalitet på tjenestene våre. Det å ta vare på de gode erfaringene vi har gjort under pandemien, og bringe med oss dette inn i en ny hverdag, tror jeg blir viktig. Derfor tror jeg det er rett timing å sette i gang et program som dette, sier Prytz Haftorsen.

Pilot ga innsikt

– Det hele startet med en pilot, hvor vi



Foto: Merethe Prytz Haftorsen, fylkesdirektør i NAV Rogaland



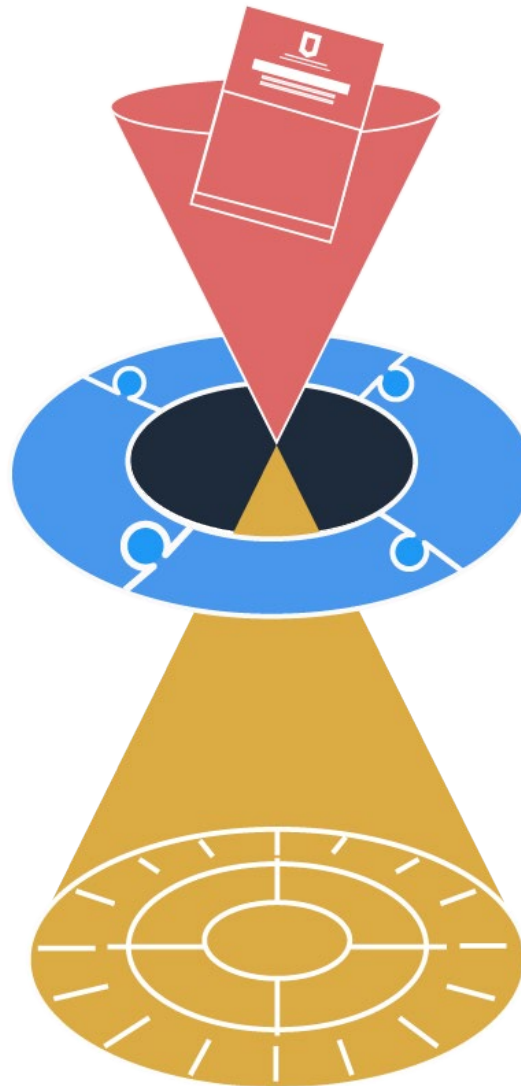
Sitat - leder i NAV Rogaland
fra «Lederskap i en ny tid»:

«Det er mange
verktøy, mange
endringer og detaljer
og utviklingen går
fort.»

«Jeg tror det vil bli viktig å utvikle en
god oversikt og helhetsforståelse.
Ledere og fagledere vil ikke trenge å
kunne "alt", men vi må evne til å ta de
rett beslutninger , både strategisk og
operative, slik at vi styrer
organisasjonen i riktig retning»

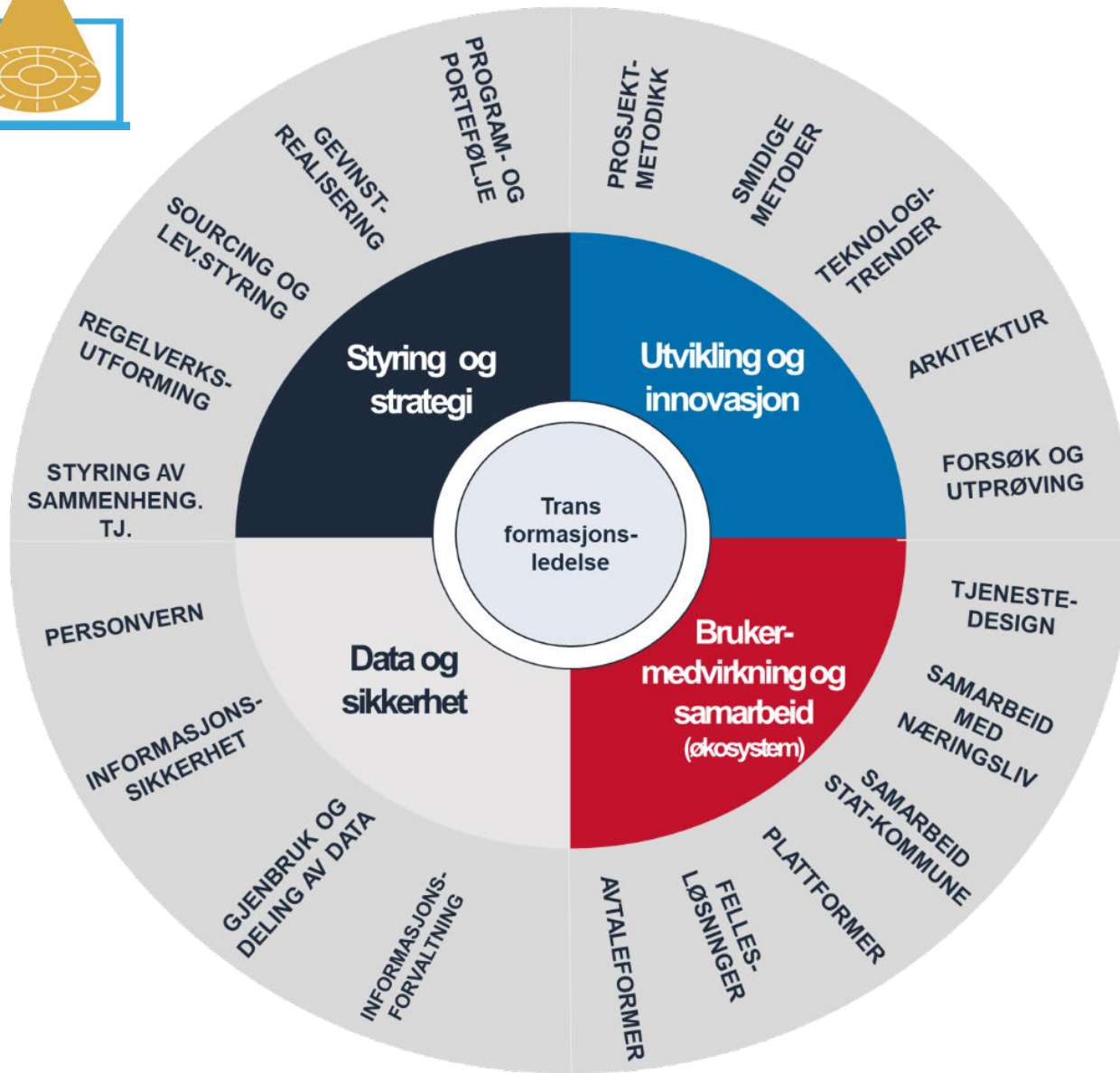
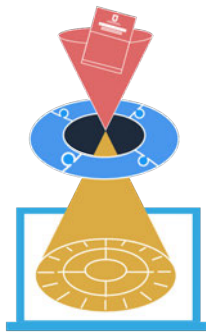


bouvet



Konkret kunnskap og relevante ferdigheter for å få til digital transformasjon

Fagkunnskap og ferdigheter for digital transformasjon



Formål:

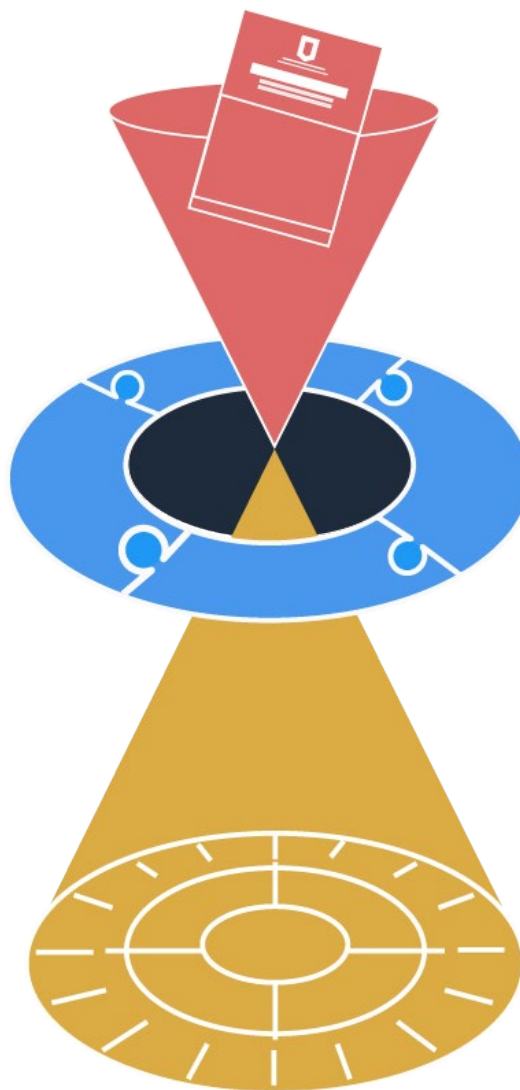
- Gi oversikt over hvilke kompetanser offentlige virksomheter samlet må ha for å lykkes med digital transformasjon og i utviklingen av sammenhengende tjenester
- Gi grunnlag for å forstå beste praksis innen digital transformasjon

Kompetansemodell for digital transformasjon

Politikk og overordnede føringer

Lederrollen i digitale transformasjoner

Fagkunnskap og ferdigheter for digital transformasjon



Hvordan videreutvikle modellen?

- Involvere fagmiljøer/partnerskap i videreutvikling av modellen
- Digdirs/DFØs fagmiljøer og andre vil bidra til å fylle modellen med innhold (kontinuerlig arbeid)



Treffer denne modellen?

Hvordan kan den bli enda bedre?

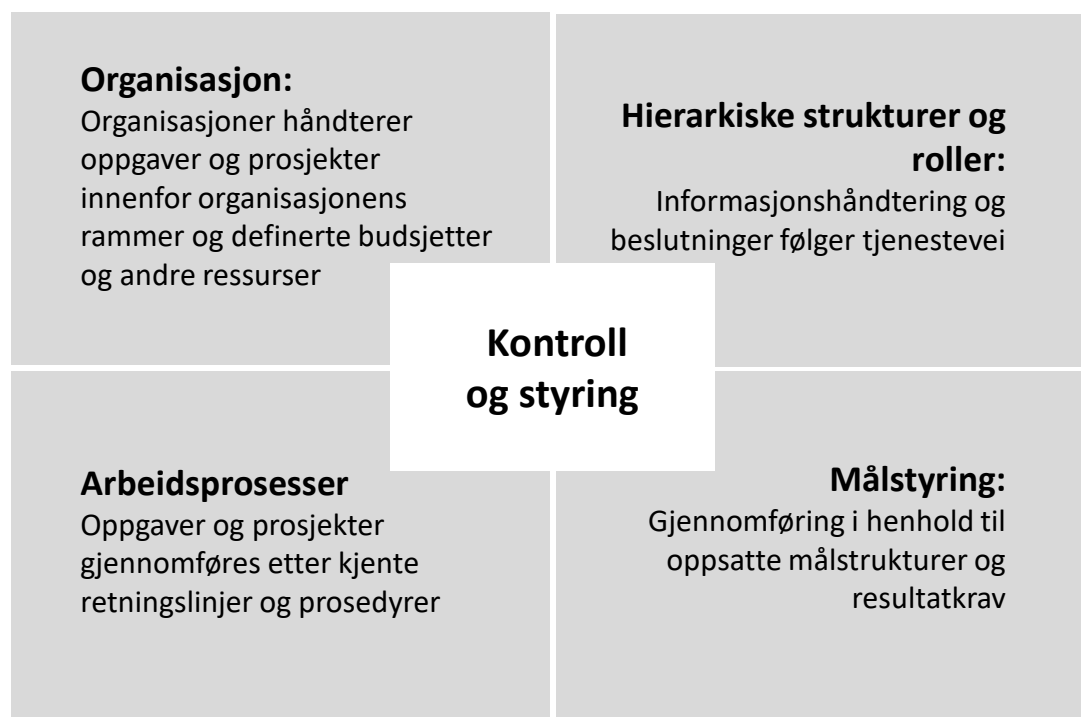
A group of four people are seated at a table, laughing and eating pizza. In the foreground, a woman with dark hair, wearing a dark blue polka-dot shirt, is laughing heartily with her hand covering her face. Behind her, a man with glasses and a light blue shirt is also laughing while holding a slice of pizza. To the left, another man in a light blue shirt is laughing and holding a coffee cup. On the right, a man in a plaid shirt is laughing with his hand near his mouth. The table has two open pizza boxes and several slices of pizza. The background is a bright, out-of-focus window.

Ledelse

Lederrollen og lederskapet i endring?

3 min - x brukt av 120 total

Tradisjonelt lederskap



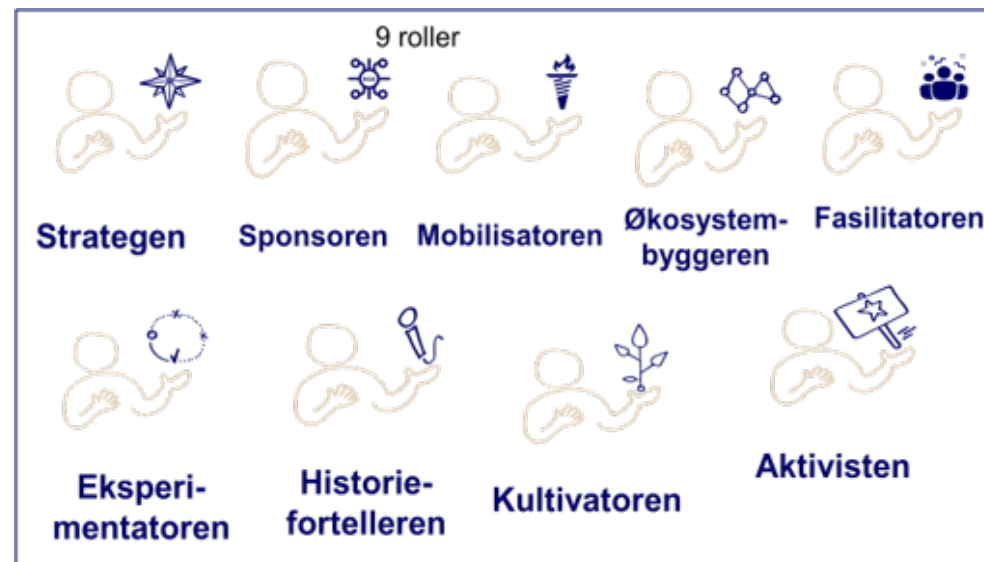
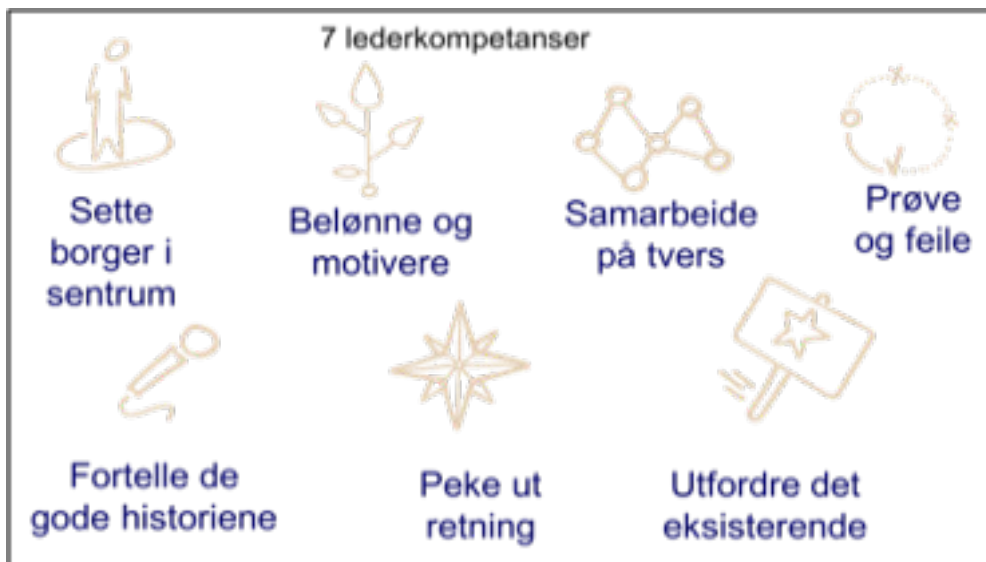
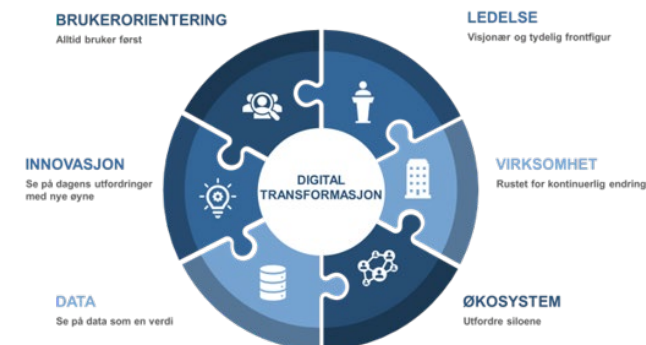
Digitalt lederskap



Nysgjerrighet er en superkraft



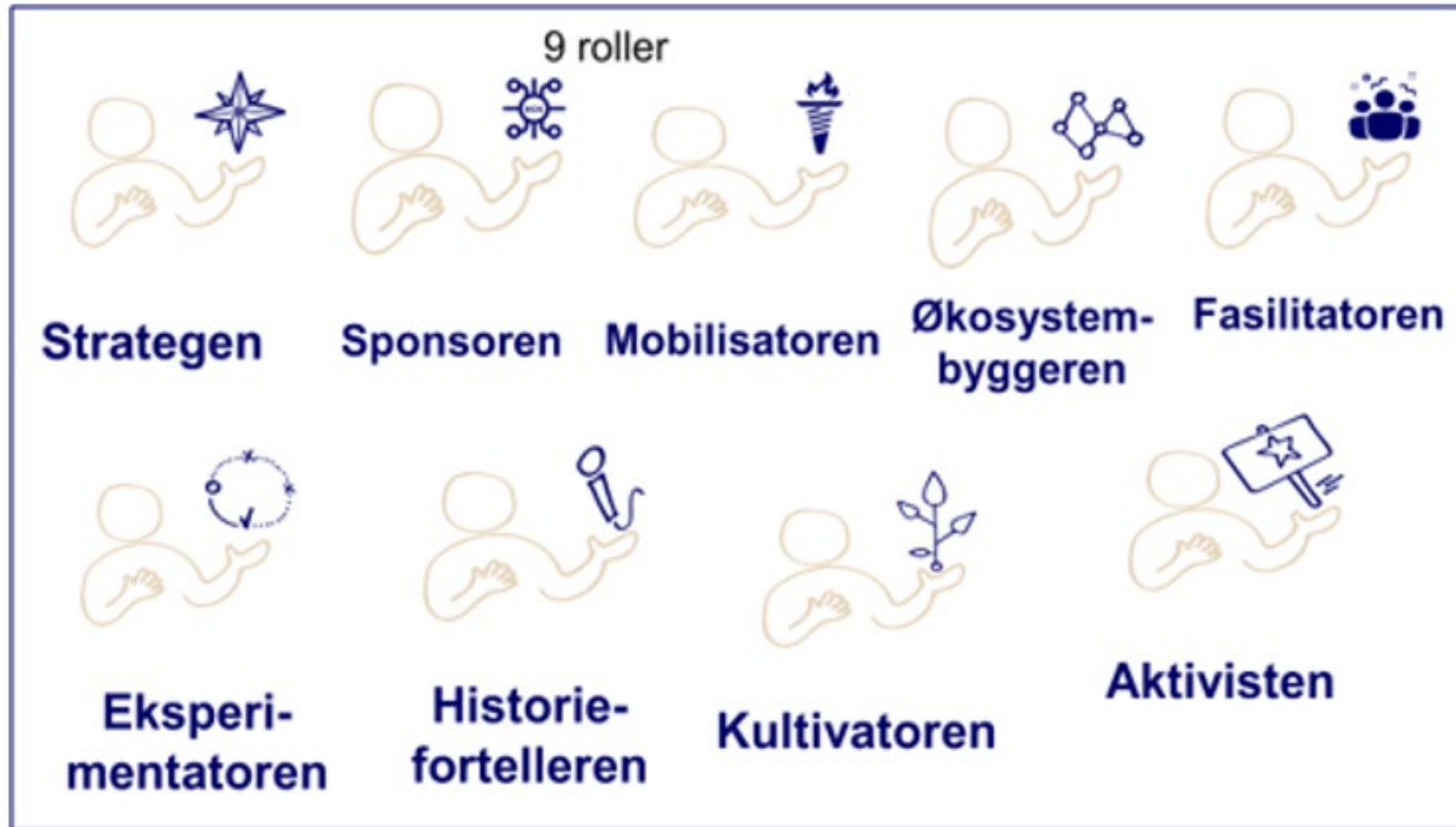
7 lederkompetanser og 9 roller for å lykkes med digital transformasjon





**Hvilke
roller kjenner du deg igjen i?**

Hvorfor?

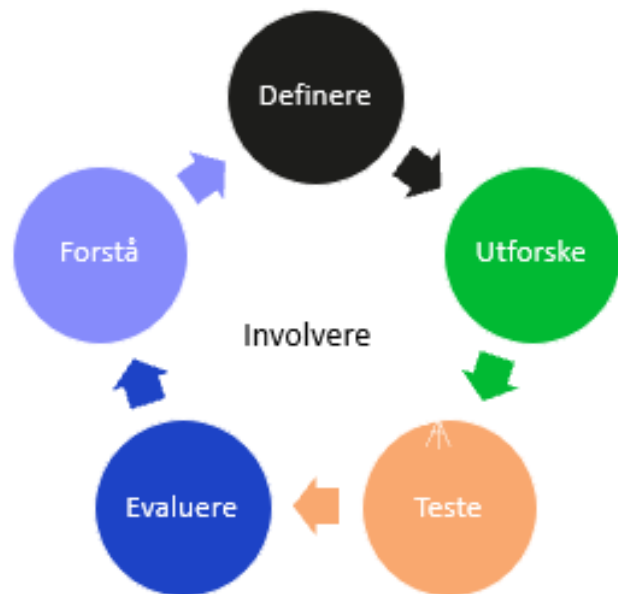


At endringsledelse ikke blir «venteledelse»



Involver folk i eksperimenter

2 min -



Det er større sannsynlighet for at folk støtter opp om en endring om de har fått være med å skape den.

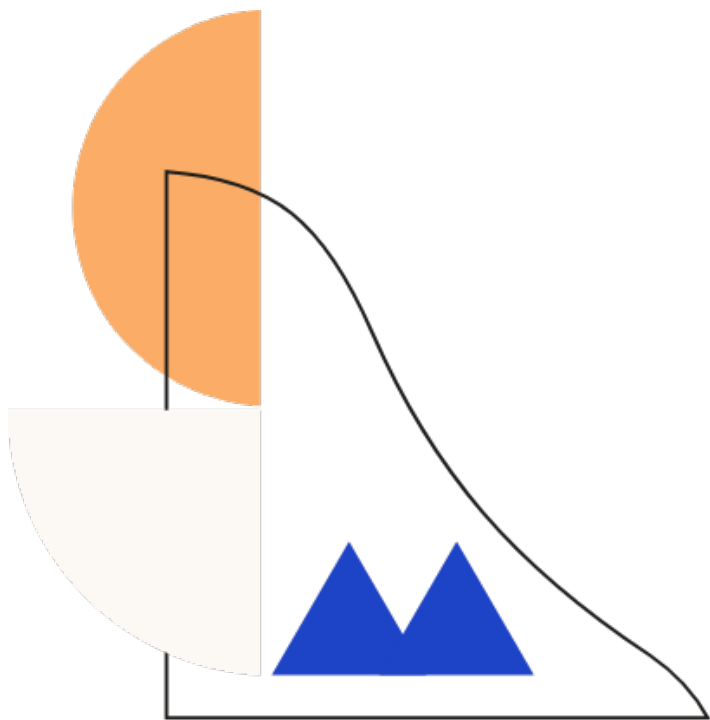


- Ved å kalle det eksperimenter hjelper det oss å ta en tilnærming der det er OK å ikke vite alt på forhånd
- Det hjelper oss også være kreative og LÆRE underveis
- Dette er en endring i mindset som gjør at vi er mer komfortable med usikkerhet

Bilde: nyskjerrigper.no



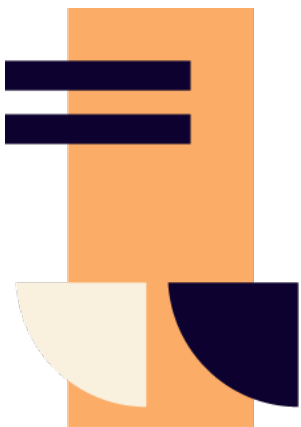
- Fortsett samtalen i #OneTeamGov
- <https://www.oneteamgov.no/>
- https://join.slack.com/t/oneteamgovno/shared_invite/zt-wim4dnep-tQCM0daJvsTTQdEudL0sGQ



Hvordan involvere smart i praksis?

HVOROR ER DET SÅ VANSKELIG?

Kultur for endring og læring



0 min - x brukt av 120 total

Kultur = «Slik gjør vi det hos oss»



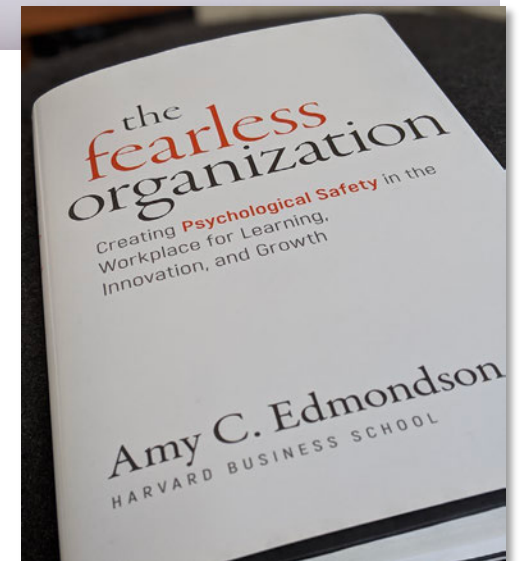


Egenskaper ved en endringsvillig kultur:

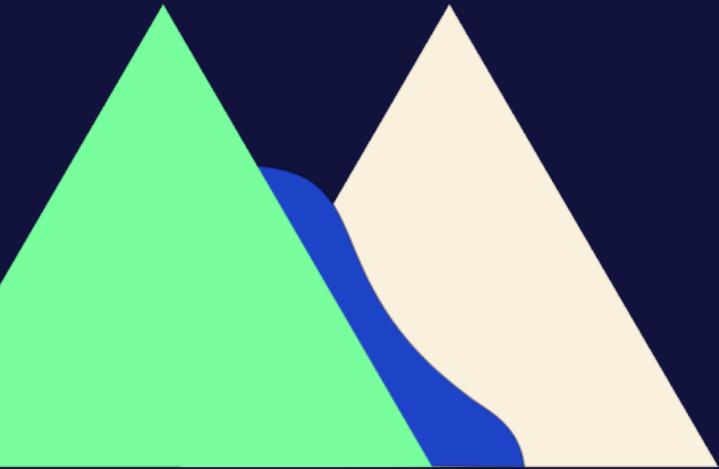
- Psykologisk trygghet
- Nysgjerrighet
- Tillit
- Respekt
- Åpenhet
- Læring

Lære mer?

[Building a psychologically safe workplace | Amy Edmondson | TEDxHGSE – YouTube](#)



BE THE CHANGE



Vil du lære mer?





